



des compétences,  
des communautés,  
des carrières.

# **GUIDE DE LA MOBILITÉ INTER-FONCTIONS PUBLIQUES**

## **A L'USAGE DES DIRECTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE**

**Décembre 2025**

# TABLE DES MATIÈRES

Introduction	p.03
Pourquoi envisager une mobilité inter-fonction publique ?	p.03
Période d'immersion professionnelle	p.04
Détachement	p.04
Mise à disposition	p.05
Rémunération	p.05
Compte épargne temps (CET)	p.06
Accompagnement du CNG	p.06
Se faire connaître auprès des délégations à l'encadrement supérieur	p.07
Outils et méthodes utilisés (gestion de projet, logiciels, etc.)	p.07
Contacts au CNG	p.07
Magistrat financier à la Cour des comptes	p.08
Magistrat financier des chambres régionales et territoriales des compte	p.13
Magistrat au Conseil d'État	p.17
Magistrat en tribunal administratif	p.21
Magistrat judiciaire	p.26
Directeur des services pénitentiaires	p.29
Directeur pénitentiaire d'insertion et de probation (DPIP)	p.32
Directeur de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ)	p.35
Inspecteur de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS)	p.38
Inspecteur à l'inspection générale de l'administration	p.42
Inspecteur des finances	p.46
Ministères sociaux, ses administrations déconcentrées (ARS) et autres établissements publics sous tutelle du ministère	p.51
Ministères économiques et financiers et ses administrations déconcentrées	p.55
Sous-préfet	p.59

## Introduction

**La réforme de la haute fonction publique**, engagée par l'ordonnance du 2 juin 2021 et marquée par la création du corps des administrateurs de l'État, a modifié les modalités de recrutement, de parcours et de mobilité des cadres supérieurs. Elle encourage activement les mobilités inter-fonctions publiques, désormais reconnues comme un levier essentiel de valorisation et d'enrichissement des carrières.

Les principaux objectifs de cette réforme sont les suivants :

- **Décloisonner** les parcours en **favorisant la mobilité** ;
- Mieux reconnaître la prise de responsabilités en proposant des **trajectoires professionnelles plus riches** et plus adaptées aux enjeux de la haute fonction publique ;
- Fonder les parcours sur un référentiel de compétences structuré autour de quatre piliers : **incarner, concevoir, agir, et créer du lien**.

Pour les directeurs relevant de la fonction publique hospitalière, cette réforme ouvre de nouvelles perspectives de carrière au sein de l'administration de l'État ou des collectivités territoriales. Elle valorise notamment leurs compétences en matière de management, de conduite du changement, et de mise en œuvre des politiques publiques dans des environnements complexes.

Ce guide a pour vocation d'accompagner les directeurs dans la construction de parcours professionnels diversifiés, en leur apportant une information claire sur les opportunités de mobilité entre les trois versants de la fonction publique.

Ce guide n'est pas exhaustif mais liste les principaux emplois accessibles aux directeurs de la fonction publique hospitalière par la voie du détachement et sera progressivement enrichi.

Il propose ainsi un panorama des conditions de la mobilité inter-fonctions publiques, ainsi qu'un aperçu des types de postes accessibles, principalement dans la fonction publique d'État.

**Pour aller plus loin** : [La réforme de la haute fonction publique](#)

**Pourquoi envisager une mobilité inter-fonction publique ?**

La mobilité inter-fonctions publiques ne constitue pas un simple changement de poste. Elle s'inscrit dans une démarche de développement professionnel, portée par une logique de parcours. Pour un directeur de la FPH, elle peut répondre à plusieurs motivations personnelles et professionnelles :

- **Diversifier son expérience et renforcer ses compétences**

La mobilité permet de sortir d'un environnement sectoriel spécifique pour découvrir d'autres logiques d'action publique : éducation, aménagement du territoire, politiques sociales ou encore gestion des collectivités.

Elle offre ainsi l'opportunité de consolider une posture de cadre dirigeant transversal, capable d'intervenir sur des champs variés, et de développer des compétences professionnelles complémentaires (conception de politiques publiques, etc.).

- **Se repositionner dans son parcours professionnel**

La mobilité peut répondre à un besoin de renouvellement, de changement de rythme ou d'environnement, sans pour autant quitter le service public ni totalement la fonction publique hospitalière. Elle peut s'envisager après plusieurs années en établissement, comme un temps de respiration ou de projection vers de nouvelles fonctions.

#### **Période d'immersion professionnelle**

Instaurée par le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022, la période d'immersion professionnelle est une période au cours de laquelle un agent public demande à être placé temporairement auprès d'un autre employeur public que le sien, pour appréhender la réalité d'un métier, observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule.

La période d'immersion professionnelle a pour but de permettre de confirmer un projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité. L'employeur public d'accueil peut être une administration, un établissement public territorial ou un établissement public hospitalier ou tout autre organisme public.

La durée d'une période d'immersion professionnelle peut être de 2 à 10 jours ouvrés, consécutifs ou non. La durée cumulée de plusieurs périodes d'immersion ne peut pas dépasser 20 jours sur 3 ans.

L'agent doit présenter une demande motivée à votre administration employeur. La demande doit être formulée au moins 3 mois avant la date de début souhaitée. Toutefois, en cas d'accord entre l'agent et son administration employeur, la demande peut être formulée dans un délai réduit. L'agent doit préciser quelle est la structure d'accueil souhaitée et la durée et les dates de la période d'immersion envisagées.

Sa demande est instruite par son administration employeur qui apprécie notamment sa cohérence avec son projet d'évolution professionnelle. Dans le mois suivant la réception de sa demande, son administration employeur lui fait connaître son accord ou les motifs de refus ou de report de sa demande. La période d'immersion donne lieu à une convention tripartite entre l'agent, son administration employeur et la structure d'accueil.

Cette convention définit les fonctions observées, le lieu, la durée et la date de la période d'immersion (ou les dates en cas de fractionnement de la période). Pendant la période d'immersion, l'agent est considéré comme étant en mission. Sa rémunération reste inchangée pendant la période d'immersion.

## **Détachement**

Le **détachement** constitue la voie statutaire la plus fréquemment empruntée par les directeurs souhaitant exercer temporairement des fonctions au sein de la fonction publique d'État ou de la fonction publique territoriale.

Il s'agit d'une position administrative dans laquelle le fonctionnaire est placé hors de son corps d'origine, tout en continuant à bénéficier de ses droits à avancement dans ce dernier.

Le détachement est possible entre corps ou cadres d'emplois appartenant à une même catégorie hiérarchique (en l'occurrence, catégorie A) et présentant un niveau comparable.

Cette équivalence est appréciée en fonction des conditions de recrutement et du niveau des missions fixées par les statuts particuliers des corps ou cadres concernés. Le détachement s'effectue ainsi sur un grade équivalent au grade d'origine. Dans ce grade d'accueil équivalent, le directeur est classé à un échelon comportant un indice brut égal ou immédiatement supérieur à l'indice brut détenu dans le grade d'origine.

Le détachement repose sur le principe de **double carrière**, permettant la reconnaissance des droits à l'avancement à la fois dans la structure d'origine et dans la structure d'accueil, selon le principe du plus favorable.

Pendant la durée du détachement, les **droits à la retraite** restent attachés au corps d'origine, c'est-à-dire à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), ce qui garantit la continuité des acquis en matière de pension.

À l'issue du détachement, deux options sont possibles :

- La réintégration dans le corps d'origine, sur un emploi correspondant à votre grade ; toutefois, en cas d'absence de poste dans votre établissement d'origine, vous pouvez être placé en disponibilité d'office, il est donc essentiel d'anticiper votre retour ou votre prochaine mobilité si vous ne souhaitez pas retourner dans votre établissement d'origine ;
- L'intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, si les conditions sont réunies.

**Pour en savoir plus :** [Détachement à la demande du fonctionnaire | Service Public](#)

## **Mise à disposition**

Il arrive également que la mobilité prenne la forme d'une mise à disposition à temps plein. Dans ce cas, vous continuez à être rémunéré par votre établissement d'origine et ne libérez pas le poste que vous occupez, contrairement au détachement.

La mise à disposition peut être prononcée pour une durée maximale de 3 ans. Elle peut être renouvelée par périodes de 3 ans maximum.

À la fin de votre mise à disposition, vous êtes réaffecté sur votre emploi antérieur dans votre service d'origine. Si cela n'est pas possible, vous êtes réaffecté sur un emploi correspondant à votre grade.

Les politiques de recrutement peuvent varier d'une administration à une autre, certaines privilégiant les mises à disposition et d'autres les détachements.

**Pour en savoir plus :** [Mise à disposition d'un agent public | Service Public](#)

## **Rémunération**

En cas de détachement, la rémunération est assurée par l'administration d'accueil. Il est donc essentiel d'anticiper les éventuelles différences de régime indemnitaire entre les trois versants de la fonction publique car celles-ci peuvent avoir un impact significatif sur la rémunération globale.

Dans la fonction publique d'État et, de plus en plus, dans la fonction publique territoriale, le **régime indemnitaire** est structuré autour du **RIFSEEP** (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). Ce dispositif remplace progressivement les anciennes primes et indemnités et repose sur deux composantes :

- L'**IFSE** (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise), versée mensuellement et liée au poste occupé ;
- Le **CIA** (Complément Indemnitaire Annuel), modulable en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le montant du RIFSEEP dépend donc à la fois des fonctions exercées, du niveau de responsabilité, des sujétions particulières liées au poste, et de l'évaluation individuelle. Il peut varier d'une administration à une autre, même pour des fonctions comparables. Cette hétérogénéité rend d'autant plus nécessaire une **anticipation en amont du détachement**, afin d'évaluer précisément les conséquences sur la rémunération.

Le **traitement indiciaire** de base reste, quant à lui, déterminé par le grade et l'échelon détenus par l'agent au sein du corps ou cadre d'emplois dans lequel il est détaché.

En cas de détachement, c'est auprès de votre future administration d'accueil que vous pourrez demander une simulation financière.

## **Compte épargne temps (CET)**

Il convient de se rapprocher de la structure d'accueil afin de connaître les modalités de gestion : la portabilité et les conditions d'utilisation du CET ne sont pas automatiques et dépendent du statut de cette structure.

## **Accompagnement du CNG**

Le CNG reste **l'interlocuteur privilégié** lors d'un processus de mobilité : depuis 2020, le CNG s'est engagé dans la construction d'un **accompagnement en ressources humaines qualitatif** dans toutes les étapes du parcours professionnel : intégration, évolution de carrière, formations adaptées à vos besoins, mobilité inter-fonctions publiques ou externe.

Le CNG propose de **réaliser un entretien avec un conseiller mobilité carrière** au cours duquel un diagnostic partagé sur son parcours professionnel et les souhaits d'évolution de carrière pourra être effectué.

Cet entretien permet d'échanger sur des thématiques autour du recrutement (processus), l'orientation professionnelle (bilan, formations, contacts), l'évolution de carrière et mobilité au sein de la fonction publique hospitalière, dans les autres versants de la fonction publique, voire en dehors de la fonction publique.

Dans le cadre de votre exercice dans la FPH, d'une mobilité vers un autre établissement de la FPH ou de projet de réintégration au sein de la FPH vous pouvez également bénéficier d'un coaching, à votre demande, auprès de l'un des coachs du CNG.

#### ***Se faire connaître auprès des délégations à l'encadrement supérieur***

Dans le cadre de vos démarches de mobilité, vous pouvez vous faire connaître en contactant les délégations à l'encadrement supérieur (DES) des différents ministères. En cas d'opportunité, vous pourriez être recontacté voire intégrer un vivier.

Ceci n'exclut évidemment pas de candidater sur les postes au moment de leur publication mais c'est un moyen d'avoir un premier contact avec un nouvel univers professionnel, pour mieux comprendre les possibilités de mobilité, les éléments statutaires, etc.

#### ***Contacts au CNG***

- Si vous souhaitez un entretien de conseil en accompagnement et évolution professionnelle, vous pouvez nous contacter, en précisant l'objet de votre demande, en nous écrivant à l'adresse suivante : [cng-devrh-directeurs@sante.gouv.fr](mailto:cng-devrh-directeurs@sante.gouv.fr).
- Pour les questions relatives à la gestion statutaire de votre carrière, vous pouvez vous référer à l'annuaire en ligne sur le site du CNG : [L'annuaire | Le CNG](#).
- **Pour faire une demande de coaching, vous pouvez envoyer un email à l'adresse suivante : [cng-unite.mdp@sante.gouv.fr](mailto:cng-unite.mdp@sante.gouv.fr), avec vos coordonnées, et vous serez rappelé(e)**

Malgré tout le soin apporté à l'élaboration de ce guide, si vous constatez une erreur, n'hésitez pas à écrire à l'adresse suivante : [cng-devrh-directeurs@sante.gouv.fr](mailto:cng-devrh-directeurs@sante.gouv.fr). Vous pouvez également nous adresser vos suggestions.

# Magistrat financier à la Cour des comptes

*S'assurer du bon emploi de l'argent public, en informer le citoyen*

---

## Ai-je le bon profil ?

Vous avez :

- Une **expérience professionnelle** impliquant une pratique d'activités juridiques et/ou **une expertise métier, ainsi qu'une appétence pour les sujets financiers** ;
- Une **capacité à arbitrer et à décider, à synthétiser des dossiers complexes**, à formuler des propositions concrètes ;
- Une **curiosité**, une capacité à l'**argumentation, à convaincre et à fédérer** ;
- Une appétence pour l'**analyse financière**, pour les **problématiques budgétaires** et de **gestion**.
- Un goût pour le travail en **équipe** et les **visites de terrain**.

**Le + des directeurs de la FPH** : Une expérience du terrain permettant d'apporter leur connaissance sur les aspects techniques et stratégiques lors des contrôles organiques.

---

## Que m'apporterait cette expérience ?

- Une **immersion rare** au sein de la Cour des comptes avec pour principes **l'indépendance, la collégialité et la contradiction** ;
- La découverte d'un métier centré sur le **contrôle de la régularité** et de la **performance de l'action publique** ;
- La possibilité d'avoir une **vision transversale** sur l'action publique et d'intégrer une communauté professionnelle diversifiée, engagée et solidaire ;
- Une **expérience valorisante**, permettant d'approfondir des compétences fondamentales (principes de la **gestion publique**, des règles de la commande publique, détection et prévention des **atteintes à la probité**...)

---

## Conditions particulières d'exercice

### Atouts

- Une expérience **intellectuellement stimulante** et **fortement valorisée**, fondée sur l'exigence, la rigueur et la qualité de la réflexion collective ;
- La **diversité des missions** et des **secteurs étudiés** ;
- Un **travail en autonomie**, avec une vue d'ensemble sur les grandes politiques publiques.
- Une **montée en compétence progressive**, avec un **accompagnement personnalisé**.
- Des opportunités de **missions internationales**.
- Possibilités de **télétravail** ou d'aménagements selon les structures ;

## Points de vigilance

- Procédure de recrutement **sélective avec des délais restreints** ;
- **Rythme exigeant**, charge de travail **soutenue** avec un haut niveau d'attente sur la précision des constats et la **pertinence des recommandations formulées** ;
- Une pratique professionnelle pouvant apparaître **plus solitaire** qu'en établissement ;
- **2 corps (et donc procédures) distincts** : magistrat de la Cour des comptes et magistrat des chambres régionales et territoriales des comptes (cf. fiche suivante).
- **A l'issue du détachement, en cas de retour dans la FPH, certaines fonctions pourront être potentiellement inaccessibles, conformément notamment aux lignes directrices de gestion du CNG relative aux nominations sur les emplois supérieurs ainsi qu'à la réglementation sur le contrôle déontologique. Le CNG exerce ce contrôle.**

## Missions principales :

- **Contrôler** tous les organismes et institutions recevant du public
- **Évaluer** les politiques publiques
- **Certifier** les comptes de l'État et du régime général de la sécurité sociale
- **Juger** les comptes des comptables publics

## Recrutement

	Auditeur sur emploi	Conseiller référendaire en service extraordinaire (voie classique)	Conseiller référendaire en service extraordinaire (voie action publique)	Conseiller maître expert en service extraordinaire	Conseiller maître expert
Corps FPH éligibles	DH*	DH / D3S	DH / D3S	DH / D3S	DH / D3S
Expérience requise	En début de carrière entre 2 et 4 ans de services effectifs	+ de 4 ans de services effectifs	+ de 8 ans de services effectifs	Avoir + de 45 ans	+ de 20 ans d'activité professionnelle et avoir + de 45 ans
Durée du détachement	3 ans non renouvelable	Voie classique : 3 ans renouvelable 1 fois	Voie action publique** (INSP) : 3 ans renouvelable 1 fois	5 ans non renouvelable	Intégration directe
Procédure recrutement	Auditions par le comité consultatif puis 1 <sup>er</sup> président	Au fil de l'eau par le comité de sélection	Auditions par le jury organisé par l'INSP	Au fil de l'eau	Au fil de l'eau
Perspectives	Possibilité d'intégration conseiller référendaire ou retour dans l'administration d'origine	Possibilité d'intégration après 3 ans de détachement et 10 ans de services publics effectifs	Possibilité d'intégration après 18 mois de détachement	Possibilité d'intégration conseiller maître	/

\*non accessible aux D3S. Les DH s'engageant dans la voie de l'auditotrat ont vocation à intégrer la Cour des comptes à la fin de leur détachement.

\*\*recrutement commun avec les maîtres des requêtes en service extraordinaire au Conseil d'État.

## **Procédure de recrutement**

### **Calendrier à titre indicatif pour le recrutement des auditeurs :**

*Le dossier de candidature comprend une réalisation professionnelle détaillée.*

- **Ouverture des candidatures** : avril année N
- **Auditions** par le comité consultatif puis par le Premier président : juin année N
- **Prise de poste** : 1er septembre et au plus tard 15 octobre année N (affectation dans une chambre)

### **Calendrier à titre indicatif pour le recrutement des conseillers référendaires en service extraordinaire :**

#### **Voie classique :**

Tout au long de l'année, sur décision du Premier président.

#### **Voie Action publique :**

*Le dossier de candidature comprend une réalisation professionnelle détaillée.*

Date limite de candidature à l'INSP : décembre année N-1

Auditions par le jury organisé par l'INSP : janvier-février année N

Date de prise de fonctions : mai année N

**A noter :** une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

Le dossier de candidature est à déposer par voie électronique sur la plateforme accessible sur le site internet de la Cour des comptes.

#### **Publication des postes au Journal Officiel**

[Cour Des Comptes | Choisir le service public](#)

---

### **Parcours de formation sur mesure des auditeurs et CRSE :**

- Montée en compétence progressive sur les 3 ans ;
- Accompagnement à la prise de fonction ;
- Formation initiale de 2 semaines ;
- 40 jours de formation individualisée sur 2 ans ;
- Mission de contrôle commun des auditeurs à la prise de poste avant l'affectation dans une chambre ;
- Désignation d'un mentor qui veille à la bonne intégration et à l'appropriation des méthodes de travail de la Cour ;
- Stage d'un mois en centre régional ou territoriale des comptes

---

### **Verbatim**

Mme B, DH : « J'avais un sentiment d'urgence permanente là l'hôpital, je souhaitais avoir le temps de la réflexion qui est celui du contrôle, d'une enquête et c'est un privilège dans la fonction publique.  
Je voulais quitter l'hôpital mais pour exercer toujours un métier qui ait du sens, le sens du service public, ce que j'ai totalement trouvé à la Cour des comptes. »

---

### **Compétences attendues**

#### **Savoir-faire :**

##### **Pluridisciplinarité**

Capacité à **documenter** les constats et propositions ;

Capacité **d'analyse** technique et stratégique ;

Capacité à **examiner** une politique publique dans toutes ses dimensions et à dégager une vision d'ensemble ;

Qualité de **synthèse**, de **rédaction** et de présentation des investigations et des résultats des contrôles.

#### **Savoir-être :**

##### **Curiosité**

##### **Déontologie**

Sens de l'**écoute**, bon relationnel et **diplomatie**

Sens de l'**argumentation** et capacité à **convaincre et fédérer**

---

### **Ressources utiles**

**(NB : toujours veiller à vous référer aux informations les plus à jour directement auprès de l'administration concernée)**

#### **Contacts :**

[recrutement-auditorat@ccomptes.fr](mailto:recrutement-auditorat@ccomptes.fr)

[recrutements-magistrats@ccomptes.fr](mailto:recrutements-magistrats@ccomptes.fr)

#### **Textes de référence :**

Le code des juridictions financières

Ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat

Décret n° 2021-1216 du 22 septembre 2021 fixant la liste des corps et cadres d'emplois dont les membres peuvent être nommés auditeurs au Conseil d'Etat et à la Cour des comptes

Décret n° 2022-1519 du 6 décembre 2022 relatif aux modalités de recrutement des maîtres des requêtes en service extraordinaire et conseillers référendaires en service extraordinaire par la voie « action publique »

Décret n° 2025-636 du 12 juillet 2025 relatif au régime indemnitaire des magistrats de la Cour des comptes, auditeurs et conseillers maîtres et conseillers référendaires en service extraordinaire

**Sites internet :**

[Auditeur, auditrice sur emploi](#)

[Conseiller référendaire en service extraordinaire \(CRSE\)](#)

**Documents :**

[Plaquette "Rejoignez la Cour des comptes - Recrutement des auditeurs et auditrices, éd. 2025"](#)

[Support de présentation du webinaire de la Cour des comptes du 13 mars 2025](#)

[Retrouvez également la vidéo du webinaire d'information de la Cour des comptes du 18 mars 2024](#)

Ainsi que le [replay vidéo](#) du webinaire du 18 novembre 2024

[Informations et candidature sur le site de l'INSP](#) pour l'accès par la voie action publique

[Dossier de candidature CRSE](#) (format de 2024, pouvant évoluer)

---

# Magistrat financier des chambres régionales et territoriales des comptes

*S'assurer du bon emploi de l'argent public, en informer le citoyen, en région*

## Ai-je le bon profil ?

Vous avez :

- Une maîtrise des **principes fondamentaux** de droit public, finances publiques ou comptabilité publique ;
- Une **capacité à mobiliser** des connaissances en matière juridique, économique, financière et comptable ;
- Une capacité à **rédiger** des rapports et des décisions de **portée juridictionnelle** ;
- Une **curiosité**, une capacité d'analyse et de synthèse ;

**Le + des directeurs de la FPH** : une connaissance fine de la gestion publique au plus près du terrain, une pratique du contrôle interne et de l'analyse financière.

## Que m'apporterait cette expérience ?

- Une **immersion au sein d'une chambre régionale ou territoriale des comptes** avec pour principes **l'indépendance, la collégialité et la contradiction** ;
- La découverte d'un métier centré sur le **contrôle de la régularité** et de la **performance de l'action publique** ;
- La possibilité d'avoir une **vision transversale** sur l'action publique et d'intégrer une communauté professionnelle diversifiée, engagée et solidaire ;
- Une **expérience valorisante**, permettant d'approfondir des compétences fondamentales (principes de la **gestion publique**, des règles de la **commande publique**, détection et prévention des **atteintes à la probité**...)

## Conditions particulières d'exercice

### Atouts

- Une expérience **intellectuellement stimulante** et **fortement valorisée**, fondée sur l'exigence, la rigueur et la qualité de la réflexion collective ;
- La **diversité des missions** et des **secteurs étudiés** ;
- Un travail en autonomie, avec une vue d'ensemble sur les grandes politiques publiques.
- Possibilités de **télétravail** ou d'aménagements selon les structures ;

## Points de vigilance

- Procédure de recrutement **sélective** ;
- **Rythme exigeant**, charge de travail **soutenue** avec un haut niveau d'attente sur la précision des constats et la **pertinence des recommandations formulées** ;
- Une pratique professionnelle pouvant apparaître **plus solitaire** qu'en établissement ;
- **Incompatibilités applicables** aux magistrats de CRC : avoir exercé dans le ressort de la chambre régionale de comptes, au cours des **trois années précédentes**, des fonctions de direction dans l'administration d'une collectivité territoriale ou d'un organisme, quelle qu'en soit la forme juridique, soumis au contrôle de cette chambre ou des fonctions de comptable public principal est soumise à l'avis du collège de déontologie.
- **Conformément aux lignes directrices de gestion (LDG) applicables aux directeurs de la FPH** : impossibilité, avant 3 ans révolus (à la date de choix définitif des candidats retenus lors de la publication), d'être nommé en tant que DH ou D3S sur une chefferie d'établissement (emploi fonctionnel ou non) dans un département ou une région où l'on a exercé des fonctions d'inspection, de contrôle ou de tutelle sur le champ sanitaire, social ou médico-social
- **2 corps (et donc procédures) distincts** : magistrat de la Cour des comptes et magistrat des chambres régionales et territoriales des comptes.

---

## Missions principales :

- **Contrôler** les actes budgétaires ;
- **Examiner** la gestion des organismes publics, collectivités territoriales et établissements publics (établissements hospitaliers, services sociaux et médico-sociaux, etc.).
- **Rédiger** des rapports d'observations et contribuer à l'information des citoyens sur le bon emploi de l'argent public
- **Évaluer** les politiques publiques ;
- **Collaborer** avec la Cour des comptes dans le cadre de missions communes.

---

## Lieux d'exercices

Chambres régionales et territoriales des comptes (dont 13 en métropole) :

Chambre régionale des comptes Corse	Bastia
Chambre régionale des comptes Nouvelle-Aquitaine	Bordeaux
Chambre régionale des comptes Hauts-de-France	Arras
Chambre régionale des comptes Bourgogne-Franche-Comté	Dijon
Chambres régionales des comptes Antilles Guyane	Les Abymes

Chambre régionale des comptes Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon
Chambre régionale des comptes Provence-Alpes-Côte d'Azur	Marseille
Chambre régionale des comptes Grand Est	Metz
Chambre régionale des comptes Occitanie	Montpellier
Chambre régionale des comptes Pays-de-la-Loire	Nantes
Chambre régionale des comptes Ile-de-France	Noisiel
Chambre territoriale des comptes Nouvelle-Calédonie	Nouméa
Chambre régionale des comptes Centre-Val de Loire	Orléans
Chambre territoriale des comptes Polynésie française	Papeete
Chambre régionale des comptes Bretagne	Rennes
Chambre régionale des comptes Normandie	Rouen
Chambres régionales des comptes La Réunion – Mayotte	Saint-Denis

#### Recrutement :

Les recrutements se font au fil de l'eau tout au long de l'année.

	Conseiller	Premier conseiller
Prérequis	Être membre d'un corps A+	Être membre d'un corps A+ et avoir atteint le grade 2 de son corps d'origine
Durée détachement	3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans. (+ 1 an dans l'intérêt du service)	3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans. (+ 1 an dans l'intérêt du service)
Procédure recrutement	Audition et avis du conseil supérieur	Audition et avis du conseil supérieur
Perspectives	Possibilité d'intégration au grade de 1 <sup>er</sup> conseiller : tableau d'avancement sur proposition du 1 <sup>er</sup> président	Audition par le Conseil supérieur

**A noter :** une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

**Compétences attendues**

**Savoir-faire :**

- Capacité d'analyse est de synthèse
- Capacité à mobilier des connaissances en matière juridique, économique, financière et comptable
- Capacité à rédiger des rapports et des décisions de portée juridictionnelle.

**Savoir-être :**

- Autonomie
- Capacité d'organisation
- Rigueur
- Sens aigu de la diplomatie et de la mesure

**Ressources utiles**

**(NB : toujours veiller à vous référer aux informations les plus à jour directement auprès de l'administration concernée)**

**Textes de référence :**

TITRE II : Dispositions statutaires (Articles L220-1 à L223-11) - Légifrance

**Contact :** [candidaturescrtc@ccomptes.fr](mailto:candidaturescrtc@ccomptes.fr)

**Sites internet :** [Autres voies de recrutement | Cour des comptes](#)

**Documents :**

[Téléchargez le formulaire de demande d'accueil en détachement dans le corps des magistrats de chambre régionales des comptes \(version de 2024\)](#)

## Magistrat au Conseil d'État

*Intégrer la plus haute juridiction de l'ordre administratif pour juger des litiges et conseiller le Gouvernement et le Parlement*

### Ai-je le bon profil ?

Vous avez :

- Une **qualification et une expertise** dans un domaine spécifique de l'**action publique** ;
- Une **pratique professionnelle** impliquant l'analyse du droit public, du contentieux, des textes réglementaires ou de l'organisation administrative ;
- Une **capacité à arbitrer et à décider, à synthétiser des dossiers complexes**, à formuler des propositions concrètes ;
- Une **rigueur** intellectuelle et une appréhension de la place du juge dans la société ;
- Le **goût du droit public**, des institutions, de l'**action publique**, et de la réflexion stratégique.

**Le + des directeurs de la FPH** : une solide connaissance des politiques publiques et du fonctionnement des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux, associée à une capacité de décision et d'adaptation rapide face aux enjeux de terrain.

### Que m'apporterait cette expérience ?

- Une **immersion au sein du Conseil d'État** qui incarne l'indépendance et l'impartialité, aussi bien que la rigueur et l'exigence ;
- Un **enrichissement juridique de haut niveau par le traitement de dossiers et enjeux très variés**, en maîtrisant les techniques de conception et de mises en œuvre des politiques publiques ;
- La possibilité d'avoir une **vision panoramique** sur toute l'action publique ;
- Une **expérience valorisante**, permettant d'acquérir une expertise indispensable à l'exercice de hautes responsabilités.

### Conditions particulières d'exercice

#### Atouts

- Une expérience **intellectuellement stimulante et fortement valorisée** dans le service public ;
- Un métier enrichissant laissant le **temps de la réflexion** sur des sujets complexes, tout en valorisant la **collégialité et les échanges**.
- Exercice professionnel pouvant se prêter au télétravail

## Points de vigilance

- Procédure de recrutement **sélective** ;
- Rythme **exigeant**, charge de travail soutenue ;
- Une pratique professionnelle pouvant apparaître plus **solitaire** qu'en établissement de santé, malgré une collégiale importante ;
- **Fort investissement** intellectuel attendu.

## Missions principales :

- **Juger** les litiges entre les citoyens et l'administration ;
- **Conseiller** le Gouvernement et le Parlement sur leurs projets de texte ;
- **Assurer** les fonctions de rapporteur **dans l'une des dix chambres de la section du contentieux** :

Instruire les recours déposés devant le Conseil d'État ;

Analyser les mémoires des parties qui s'opposent ;

Rédiger les notes d'analyse et les projets de décision ;

Participer aux séances d'instruction et de jugement avec voix délibérative ;

Exercer des fonctions consultatives et contentieuses

## Recrutement

	Auditeur	Maître des requêtes en service extraordinaire ( <u>voie classique</u> )	Maître des requêtes en service extraordinaire ( <u>voie action publique</u> )	Conseiller d'État en service extraordinaire – fonctions consultatives	Conseiller d'État en service extraordinaire « droit et action publique »
Grades	DH*	DH/D3S	DH/D3S	DH/D3S	DH/D3S
Prérequis	En début de carrière entre 2 et 4 ans de services effectifs	+ de 4 ans de services effectifs	+ de 8 ans de services effectifs	+ de 45 ans	+ 20 ans d'expérience professionnelle, + de 45 ans
Durée du détachement	3 ans non renouvelable	Voie classique : 4 ans non renouvelable	Voie action publique : 4 ans non renouvelable	5 ans non renouvelable	Intégration directe
Procédure de recrutement	Auditions par le comité consultatif puis par le vice-président	Auditions par une commission puis par le secrétaire général du Conseil d'État	Auditions par le jury organisé par l'INSP	Au fil de l'eau	Auditions par une commission d'intégration puis par le vice-président
Perspectives	Intégration au grade de maître des requêtes ou retour dans l'administration d'origine	Intégration possible dans le corps des membres du Conseil d'État : + 35 ans, + 10 ans service public et + 4 ans fonction MRSE	Intégration possible dans le corps des membres du Conseil d'État après 18 mois de détachement		

\*non accessible aux D3S. Les DH s'engageant dans la voie de l'auditotat ont vocation à intégrer le Conseil d'État à la fin de leur détachement.

\*\*recrutement commun avec les conseillers référendaires en service extraordinaire à la Cour des comptes

## **Procédure de recrutement**

### **Calendrier à titre indicatif pour le recrutement des auditeurs :**

*Le dossier de candidature comprend une réalisation professionnelle détaillée.*

**4 à 6 postes** ouverts chaque année

- **Ouverture des candidatures :** février année N
- **Auditions** par le comité consultatif puis entretien avec le vice-président du Conseil d'État : mai année N
- **Prise de poste :** octobre année N

### **Calendrier à titre indicatif pour le recrutement des maîtres des requêtes en service extraordinaire :**

#### **Voie classique :**

Tout au long de l'année, sur décision du Premier président.

#### **Voie Action publique :**

*Le dossier de candidature comprend une réalisation professionnelle détaillée.*

- Date limite de candidature à l'INSP : décembre année N-1
- Auditions par le jury organisé par l'INSP : janvier-février année N
- Date de prise de fonctions : mai année N

**A noter :** une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

---

## **Parcours de formation sur mesure pour les auditeurs et les MRSE**

Formation prévue à la prise de poste, complétée par des sessions d'approfondissement.

Accompagnement sur les premiers dossiers par un mentor.

---

## **Compétences attendues**

### **Savoir-faire :**

- Raisonner, analyser, sens de la concision
- Décider, proposer des solutions opérationnelles et préciser les conditions de leur mise en œuvre
- Gérer l'urgence, être réactif
- Capacité d'entraînement, à fédérer
- Agilité, capacité de passer d'un sujet technique à un autre

### **Savoir-être :**

- Capacité à se remettre en question, à faire évoluer son raisonnement
- Indépendance intellectuelle et impartialité
- Goût pour l'exercice de responsabilités opérationnelle
- Potentiel managérial
- Bonne capacité à entrer en relation avec les autres
- Goût pour l'action publique
- Sensibilité aux enjeux institutionnels
- Curiosité

### **Connaissances :**

- Connaissances administratives générales
- Connaissance des conditions de l'action de l'administration

---

## **Publication des postes** au Journal Officiel

---

### Ressources utiles

(NB : toujours veiller à vous référer aux informations les plus à jour directement auprès de l'administration concernée)

### Textes de référence :

Décret n° 2025-634 du 12 juillet 2025 relatif au régime indemnitaire des membres du Conseil d'Etat, auditeurs, conseillers d'Etat et maîtres des requêtes en service extraordinaire - Légifrance

Ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat - Légifrance

Titre III : Dispositions statutaires (Articles L131-1 à L137-1) - Légifrance

**Contact :** [recrutelements-membres-CE@conseil-etat.fr](mailto:recrutelements-membres-CE@conseil-etat.fr); [ludovic.grelet@conseil-etat.fr](mailto:ludovic.grelet@conseil-etat.fr)

Chargeé de mission *Encadrement supérieur*

### Sites internet :

[Conseil d'État – Recrutement en détachement](#)

[Devenez auditeur et auditrice par la voie du détachement - Conseil d'État](#)

[> En savoir plus sur la voie d'accès « droit et action publique »](#)

### Documents :

[En savoir plus sur les fonctions d'auditeur-auditrice](#)

[Consultez le dossier de présentation](#)

[Visionner le webinaire du 6 mars 2025](#)

[Schéma des voies d'accès au Conseil d'Etat\\_2024.pdf](#)

[Visionner le webinaire « Devenir maître des requêtes au Conseil d'État »](#)

Revoir le « RDV de la mobilité » organisé par le CNG : cliquez [ICI](#)

# Magistrat en tribunal administratif

*Une voie d'accès à la justice administrative alliant autonomie et collégialité*

## Ai-je le bon profil ?

Vous êtes DH ou D3S, et vous avez :

- Une **culture juridique** (formation initiale de juriste ou pratique d'activités juridiques de bon niveau au cours de la carrière professionnelle) ;
- Une **capacité à travailler en équipe**, à organiser un travail de bout en bout de façon **autonome** ;
- L'habitude **d'analyser des dossiers complexes**, d'arbitrer avec équité, de rédiger et de défendre vos décisions ;
- **Le goût de la rigueur et de la responsabilité**, de la méthode et du service de l'intérêt général.

**Le + des directeurs de la FPH** : Une expertise opérationnelle des politiques publiques et une aptitude à l'analyse stratégique.

## Que m'apporterait cette expérience ?

- **Renforcer vos compétences juridiques** : raisonnement contentieux, rédaction d'actes, travail collégial ;
- Acquérir **une hauteur de vue nouvelle** sur les décisions administratives ;
- Enrichir votre parcours professionnel par une **expérience reconnue et valorisable** ;
- **Prendre du recul** sur vos pratiques de gestion et redonner du sens à votre engagement dans la fonction publique.

## Conditions particulières d'exercice

### Atouts

- **Immersion au sein des tribunaux administratifs (TA)**, à travers une approche fondée sur le droit, l'écoute et l'impartialité ;
- Métier **exigeant**, de rigueur et porteur de sens ;
- Travail intellectuel stimulant et **valorisation des compétences juridiques** ;
- Forte autonomie au quotidien dans un cadre **collégial et structuré (liberté d'organisation)**.
- Prestation de **serment obligatoire** pour les magistrats administratifs devant le vice-président du Conseil d'État ou son représentant de : « remplir leurs fonctions en toute indépendance, probité et impartialité, de garder le secret des délibérations et de se conduire en tout avec honneur et dignité. »
- Exercice professionnel pouvant se prêter au télétravail

## Points de vigilance

- Procédure de **recrutement sélective** ;
  - **Rythme de travail** soutenu avec gestion des urgences notamment dans le cadre des procédures de type référé ;
  - **Culture professionnelle différente** du monde sanitaire, social et médico-social (fonctionnement juridictionnel, hiérarchie judiciaire) ;
  - Exercice pouvant paraître **solitaire**, malgré la dimension **collégiale** ;
  - **Affectation en juridiction** (5 vœux à formuler, certaines zones non ouvertes aux primo-affectations : Paris, Polynésie et Nouvelle-Calédonie) : L'affectation dépend du rang de classement et des postes vacants dans l'ensemble des tribunaux administratifs, parmi une liste de postes déterminée en fonction des besoins du service.
- 

## Missions principales :

- **Analyser** tout litige entre l'administration et le citoyen ou des personnes morales de droit public ou privé et juger
  - **Exercer des fonctions consultatives** sur les questions juridiques nouvelles soulevées par des litiges préalablement portés devant les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel
  - **Elaborer des actes juridictionnels** (décisions, ordonnances) ou consultatifs (avis)
- 

## Verbatim

M. J. DH : « j'éprouvais le besoin personnel de mieux maîtriser mon temps »

« Si l'on est porté par la curiosité intellectuelle, le métier de magistrat de TA est parfait ! »

MmeD., DH : « pour des raisons géographiques, j'ai dû songer à une mobilité. Le métier de magistrat administratif m'est apparu comme intellectuel, enrichissant, et offrant une grande liberté d'organisation, surtout par comparaison avec mon quotidien à l'hôpital, où nous sommes sans cesse sollicités. »

---

## Lieux d'exercices

- 42 tribunaux administratifs :

Tribunal	Départements concernés
Tribunal administratif d'Amiens	Aisne, Oise, Somme
Tribunal administratif de Bastia	Corse-du-Sud, Haute-Corse
Tribunal administratif de Besançon	Doubs, Jura, Haute-Saône, Territoire de Belfort
Tribunal administratif de Bordeaux	Dordogne, Gironde et Lot et Garonne
Tribunal administratif de Caen	Calvados, Manche, Orne
Tribunal administratif de Cergy	Val d'Oise, Hauts-de-Seine
Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne	Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne
Tribunal administratif de Clermont-Ferrand	Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme
Tribunal administratif de Dijon	Côte-d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne
Tribunal administratif de Grenoble	Drôme, Isère, Savoie, Haute-Savoie
Tribunal administratif de la Guadeloupe	Guadeloupe
Tribunal administratif de la Guyane	Guyane
Tribunal administratif de La Réunion	La Réunion, Terres australes et antarctiques françaises

Tribunal administratif de Lille	Nord, Pas-de-Calais
Tribunal administratif de Limoges	Corrèze, Creuse, Indre, Haute-Vienne
Tribunal administratif de Lyon	Ain, Ardèche, Loire, Rhône
Tribunal administratif de Marseille	Alpes-de-Haute-Provence, Hautes-Alpes, Bouches-du-Rhône
Tribunal administratif de la Martinique	Martinique
Tribunal administratif de Mayotte	Mayotte
Tribunal administratif de Melun	Seine-et-Marne, Val de Marne
Tribunal administratif de Montpellier	Aude, Hérault, Pyrénées-Orientales
Tribunal administratif de Montreuil	Seine-Saint-Denis
Tribunal administratif de Nancy	Meurthe-et-Moselle, de la Meuse et des Vosges
Tribunal administratif de Nantes	Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée
Tribunal administratif de Nice	Alpes-Maritimes
Tribunal administratif de Nîmes	Gard, Lozère, Vaucluse
Tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie	Nouvelle-Calédonie
Tribunal administratif d'Orléans	Cher, Eure-et-Loir, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret
Tribunal administratif de Paris	Ville de Paris
Tribunal administratif de Pau	Pyrénées-Atlantiques, Hautes-Pyrénées, Landes, Gers
Tribunal administratif de Poitiers	Charente, Charente-Maritime, Deux-Sèvres, Vienne
Tribunal administratif de Polynésie Française	Polynésie française et île de Clipperton
Tribunal administratif de Rennes	Côtes d'Armor, Finistère, Ille et Vilaine, Morbihan
Tribunal administratif de Rouen	Seine Maritime, Eure
Tribunal administratif de Saint-Barthélemy	Saint-Barthélemy
Tribunal administratif de Saint-Martin	Saint-Martin
Tribunal administratif de Saint-Pierre-et-Miquelon	Saint-Pierre-et-Miquelon
Tribunal administratif de Strasbourg	Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle
Tribunal administratif de Toulon	Var
Tribunal administratif de Toulouse	Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Lot, Tarn et du Tarn-et-Garonne
Tribunal administratif de Versailles	Essonne, Yvelines
Tribunal administratif de Wallis-et-Futuna	Îles Wallis-et-Futuna

### Formation

- **Session de janvier :**

6 mois de formation au **Centre de formation de la juridiction administrative (CFJA)** situé à Montreuil (93).

- **Session de septembre :**

- **5 mois en alternance** entre une juridiction administrative et le CFJA.

---

### Recrutement

	Conseiller	1 <sup>er</sup> conseiller	Président
Prérequis	Être membre d'un corps A+	Être membre d'un corps A+ et avoir atteint le grade 2 de son corps d'origine	+ de 8 ans de services effectifs en tant que magistrat administratif + tableau avancement établi par le Conseil supérieur des TACAA
Durée détachement	32 mois (durée de formation incluse), renouvelable dans la limite de 4 ans	32 mois (durée de formation incluse), renouvelable dans la limite de 4 ans	/
Procédure recrutement	Audition par le Conseil supérieur des TACAA	Audition par le Conseil supérieur des TACAA	/

A ce jour, un dizaine de directeurs exercent en TA.

## Procédure de recrutement

### Calendrier à titre indicatif :

- **Ouverture des candidatures** : juin année N
- **Auditions** par la formation restreinte du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel : fin septembre année N
- **Nomination** (date de début de la formation initiale statutaire) : 1er janvier année N+1
- **Affectation en juridiction** : 1er juillet année N+1

### **Publication des postes** au Journal Officiel

**A noter** : une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

### Compétences attendues

**Prérequis** : formation initiale de juriste ou pratique d'activités juridiques de bon niveau au cours de la carrière professionnelle.

#### **Savoir-faire :**

- Écouter, analyser, démontrer, synthétiser et rédiger
- Analyser des textes juridiques
- Analyser et synthétiser des dossiers juridiques
- Être capable d'organiser la charge de travail et de respecter les délais impartis

#### **Savoir-être :**

- Sens de l'analyse
- Être autonome
- Sens des responsabilités
- Capacité d'adaptation
- Capacité de décision

#### **Connaissances :**

- Domaines juridiques
- Organisation et fonctionnement des institutions et de l'administration
- Logiciels dédiés

---

### Ressources utiles

**(NB : toujours veiller à vous référer aux informations les plus à jour directement auprès de l'administration concernée)**

#### **Textes de référence :**

Titre III : Dispositions statutaires (Articles L231-1 à L236-7) - Légifrance

Ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat - Légifrance

Décret n° 2025-635 du 12 juillet 2025 relatif au régime indemnitaire des magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel - Légifrance

**Contact :** [recrutements-magistrats@conseil-etat.fr](mailto:recrutements-magistrats@conseil-etat.fr)

**Sites internet :** [Conseil d'Etat – Recrutement en détachement](#)

**Documents :**

[Consulter le dossier de présentation du détachement en tant que magistrat administratif](#)

[Visionner le webinaire « Devenir magistrat administratif par détachement](#)

Visionner la vidéo métier : [magistrate administrative à la cour administrative d'appel de Marseille](#)

**Revoir le « RDV de la mobilité » organisé par le CNG :** Cliquez [ICI](#)

# Magistrat judiciaire

*Rendre la justice judiciaire et appliquer la loi*

---

## Ai-je le bon profil ?

Vous avez :

- Une **connaissance approfondie du droit privé** ;
- Une grande capacité **d'écoute et d'analyse** ;
- Un sens du relationnel et de **la pédagogie** ;
- Un goût pour le travail **en équipe** et une capacité à travailler en **autonomie** ;
- Une grande **polyvalence**, une capacité d'**organisation** et d'**adaptation** aux gens et aux situations ;
- Un sens de l'**éthique** ainsi qu'une grande **r rigueur**.

**Le + des directeurs de la FPH** : une expérience de l'autorité de décision, une capacité à gérer des **situations complexes** avec **r rigueur et impartialité**, et une connaissance des **enjeux humains et institutionnels** du service public.

---

## Que m'apporterait cette expérience ?

- **Un renforcement de la r rigueur juridique**, particulièrement en matière de procédure, de respect des droits fondamentaux et d'application du droit ;
- **Une pratique approfondie de l'analyse des faits**, du raisonnement argumenté et de la prise de décision en toute indépendance ;
- **Une capacité à gérer des situations humaines sensibles**, avec écoute, impartialité et discernement ;
- **Un enrichissement éthique et déontologique**, fondé sur la recherche constante de l'équité et de la vérité ;
- **Une posture d'autorité apaisée et argumentée**, précieuse pour arbitrer, conduire des négociations ou gérer des crises dans un établissement hospitalier.

---

## Conditions particulières d'exercice

### **Atouts**

- Une opportunité de contribuer directement à l'**exercice de la justice** et à la protection fondamentaux des droits ;
- L'acquisition de **compétences transversales** : raisonnement juridique, capacité décisionnelle, rédaction de jugements, gestion de l'audience.
- L'enrichissement du parcours professionnel, avec une expérience valorisable.

### **Points de vigilance**

- Procédure de recrutement très sélective nécessitant une excellente maîtrise préalable du droit privé et des aspects procéduraux, correspondant souvent peu aux formations initiales des directeurs de la FPH ;
  - Rythme **exigeant**, charge de travail soutenue ;
  - Changement de culture professionnelle impliquant moins de responsabilités managériales ou stratégique ;
  - Variabilité des **horaires de travail, astreinte et permanence** ;
  - Possibilité d'**affectation loin de son lieu d'origine**, selon les postes vacants.
- 

### **Missions principales**

- Étudier les dossiers qui lui sont soumis (plaintes, requêtes, procédures), les analyser et les traiter
  - Écouter les parties dans le cadre d'audiences publiques, de cabinet ou d'entretiens judiciaires
  - Prendre une décision, trancher un litige
  - Rédiger des décisions juridictionnelles ou des actes de poursuite ou d'alternative aux poursuites sous forme d'arrêts, de jugements, d'ordonnances, de réquisitoires ou d'avis
  - Présider ou participer à des commissions
  - Conduire les politiques partenariales
- 

### **Conditions de détachement**

**Lieux d'exercice** : au siège ou au parquet. Le candidat ne choisit pas son affectation.

**Formation** : 6 mois dans un tribunal judiciaire du ressort de la cour d'appel différent de la juridiction d'affectation.

**Durée du détachement** : 5 ans renouvelable 1 fois.

**20 à 30 postes** ouverts au détachement chaque année. Le nombre de détachements judiciaires ne peut excéder un vingtième des emplois de chacun des deux grades.

**Procédure de recrutement** : au fil de l'eau.

Le dossier de candidature doit être déposé auprès du parquet général de la cour d'appel du lieu de résidence du candidat qui instruit le dossier, puis qui le transmet à la commission d'avancement.

**A noter** : une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

---

---

### **Perspectives**

Réintégration dans le corps d'origine ou possibilité d'intégration dans le corps judiciaire après 3 ans au moins de détachement et sous réserve de l'avis favorable de la commission d'avancement.

---

### **Compétences attendues**

#### **Savoir-faire :**

- Savoir écouter et s'exprimer à l'oral
- Conduire des débats
- Appliquer le droit
- Prendre une décision et l'expliquer
- Rédiger : une décision judiciaire, une note, un rapport
- Gérer les situations de crise et l'urgence

#### **Savoir-être :**

- aisance relationnelle
- Sens des responsabilités
- Esprit de synthèse et sens de l'analyse
- Faire preuve d'autorité et d'impartialité
- S'adapter aux situations et aux personnes
- Respecter les règles éthiques et déontologiques

#### **Connaissances :**

- Droit privé, droit pénal
  - Environnement administratif et institutionnel
  - Environnement socio-économique
  - Bureautique et logiciels métiers
  - Gestion électronique des dossiers
  - Management
- 

### **Ressources utiles**

**(NB : toujours veiller à vous référer aux informations les plus à jour directement auprès de l'administration concernée)**

#### **Textes de référence :**

Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature. - Légifrance

LOI organique n° 2023-1058 du 20 novembre 2023 relative à l'ouverture, à la modernisation et à la responsabilité du corps judiciaire (1) - Légifrance

CHAPITRE II : De la carrière des magistrats. (Articles 12 à 17-4) - Légifrance

#### **Contact :**

[recrutements.dsj-rhm2@justice.gouv.fr](mailto:recrutements.dsj-rhm2@justice.gouv.fr)

#### **Sites internet :**

[Devenez magistrat sans passer le concours | La Justice recrute](#)

#### **Documents :**

[Dossier d'information](#)

## **Directeur des services pénitentiaires**

***Un métier de la justice, alliant accompagnement, goût de l'action, autorité et discernement***

*Bon à savoir : possibilité d'effectuer une période d'immersion professionnelle (3 jours) afin de découvrir l'environnement carcéral.*

---

### **Ai-je le bon profil ?**

Vous avez :

- Une **expérience en management d'équipes et conduite de projets** ;
- Une bonne connaissance des **populations vulnérables** (personnes précaires, éloignées du soin ou en rupture sociale) ;
- De fortes aptitudes au dialogue, à la médiation et à la négociation, fondées sur un sens aigu du contact et de l'écoute ;
- Une autorité naturelle, faisant preuve de dynamisme et de réactivité ;

**Le + des directeurs de la FPH** : leur expérience dans la **gestion d'établissement** et le **management**, leur capacité à travailler en lien avec des **acteurs du territoire** et leur savoir-faire dans la **gestion de crise**.

---

### **Que m'apporterait cette expérience ?**

- **Donner un nouveau sens** à son engagement dans le service public, en intervenant au plus près des enjeux pour la prise en charge des personnes faisant l'objet d'une **mesure privative de liberté** ;
- Développer des compétences en gestion d'établissements en milieu fermé, en lien avec les magistrats, les collectivités et les associations ;
- S'ouvrir à des **missions transversales** et travailler au cœur de l'**articulation entre santé, social, emploi et justice** ;
- Enrichir son parcours professionnel en diversifiant son champ d'action par une **expérience reconnue et valorisable**.

---

### **Conditions particulières d'exercice**

#### **Atouts du métier**

- Missions concrètes, **porteuses de sens** ;
- Grande **diversité d'interlocuteurs** (magistrats, services déconcentrés de l'État, partenaires associatifs...) ;
- Pilotage d'équipes engagées dans une **action publique de terrain** ;

#### **Points de vigilance**

- Forte **charge émotionnelle** (gestion de crises, situations tendues ou violentes) ;
- Une **grande disponibilité** requise (gestion de l'imprévu) ;
- Forte capacité d'**adaptation** à un environnement codifié et spécifique, parfois **contraignant (horaires, obligation de résidence, régime d'astreintes)** ;
- L'exercice s'effectue exclusivement en **établissement pénitentiaire**.

### **Missions principales**

- **Mettre en œuvre la politique pénitentiaire** en matière de prise en charge des personnes faisant l'objet d'une **mesure restrictive ou privative de liberté** ;
- Assurer la **sécurité de la détention** et gérer **les moyens budgétaires** de l'établissement ;
- **Coordonner l'action** des équipes internes avec celle des **partenaires extérieurs** (SPIP, préfectures, services sociaux, associations...) ;
- **Manager** les ressources humaines et animer le dialogue social ;
- **Gérer les situations de crise** (troubles à l'ordre public, incidents graves, risques naturels...).

---

### **Lieux d'exercice**

Établissements pénitentiaires pour majeurs et mineurs (EPM, maison d'arrêt, centre de détention,...)

Possibilité d'exercer également sur des fonctions supports au sein des directions interrégionales de l'administration pénitentiaires.

---

### **Formation**

Parcours de formation individualisé en partenariat avec l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire (ENAP) à Agen organisé à la prise de fonction.

---

### **Recrutement**

Les candidats à un détachement sont convoqués devant la commission d'accueil et sont soumis à une évaluation psychologique (test psychologique et entretien avec un psychologue).

**A noter :** une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

### **Publication des postes**

Journal Officiel

[Choisir le service public](#)

---

### **Verbatim**

*M. E, DSP : « Un métier riche et dense, à tort méconnu, qui permet d'évoluer très rapidement en responsabilités et autonomie. »*

*Mme C, DSP : « Un métier humain au cœur de l'action qui allie terrain et haut niveau de responsabilités. »*

---

### **Compétences attendues**

**Savoir-faire :**

- Diagnostiquer, définir des objectifs et des plans d'action
- Négocier

- Prévenir et gérer les conflits
- Piloter une activité
- Manager et animer une équipe
- Communiquer et informer
- Contrôler, évaluer les besoins et gérer les ressources
- Impulser, piloter et suivre les projets

**Savoir-être :**

- Faire preuve d'initiative
- Faire preuve d'autorité
- Faire preuve de sens relationnel
- Sens managérial

**Connaissances :**

- Orientations stratégiques et référentiels de l'administration pénitentiaire
- Connaissance de l'environnement professionnel
- Droit pénal et réglementation pénitentiaire nationale et européenne
- Politiques pénales, pénitentiaires, sociales, de prévention, d'insertion et de sécurité
- Gestion administrative, budgétaire et financière
- Techniques opérationnelles de sécurité active et passive en rapport avec les missions du service public pénitentiaire
- Prévention des risques psychosociaux

---

**Ressources utiles**

**(NB : toujours veiller à vous référer aux informations les plus à jour directement auprès de l'administration concernée)**

**Textes de référence :**

Décret n°2007-930 du 15 mai 2007 portant statut particulier du corps des directeurs des services pénitentiaires.

Décret n°2007-931 du 15 mai 2007 relatif aux statuts d'emplois de directeur interrégional et de directeur fonctionnel des services pénitentiaires.

Arrêté du 25 juillet 2012 relatif à l'organisation de la formation préalable à la titularisation dans le corps des directeurs des services pénitentiaires de l'administration pénitentiaire et à l'organisation de la formation d'adaptation à l'emploi de directeur des services pénitentiaires

**Contact :**

[dsp-mobilité.dap-sa-rh-rh5@justice.gouv.fr](mailto:dsp-mobilité.dap-sa-rh-rh5@justice.gouv.fr)

**Sites internet :**

[Directeur ou directrice des services pénitentiaires | La Justice recrute](#)

[En quoi consiste la période d'immersion professionnelle dans la fonction publique ?](#)

**Documents :**

Brochure de l'administration pénitentiaire sur le métier de directeur des services pénitentiaires.

# Directeur pénitentiaire d'insertion et de probation (DPIP)

*Un métier stratégique au service de la prévention de la récidive et de la réinsertion*

## Ai-je le bon profil ?

Vous avez :

- Une expérience en **encadrement d'équipes pluridisciplinaires** et en conduite de **projets complexes** ;
- Une bonne connaissance des **populations vulnérables** (précarité, addictions, troubles psychiques, ruptures sociales...) ;
- Un sens du contact affirmé et une aptitude à la **médiation**, à l'**écoute** et à la **négociation** ;
- Une posture managériale à la fois **ferme et bienveillante**.

**Le + des D3S** : leur maîtrise du **pilotage** d'établissement, leur habitude à **collaborer** avec des partenaires multiples, et leur capacité à gérer des **situations de crise** dans des environnements sensibles.

## Que m'apporterait cette expérience ?

- Redonner du sens à son engagement en intervenant au cœur de la **prévention de la récidive**, en lien direct avec les **parcours de vie des personnes** placées sous main de justice ;
- Développer des compétences en management de **services territoriaux** et en animation d'un **réseau partenarial dense** (justice, santé, collectivités, associations...) ;
- Intervenir dans des missions transversales mêlant **insertion, prévention, santé mentale, éducation et emploi** ;
- Enrichir son parcours professionnel par une **expérience reconnue et valorisable** au sein de l'administration pénitentiaire.

## Conditions particulières d'exercice

### **Atouts**

- Des missions concrètes et à **fort impact social**, porteuses de sens ;
- La responsabilité du pilotage d'équipes engagées dans l'**accompagnement individualisé** de publics souvent en grande difficulté.

### **Points de vigilance**

- Une forte **charge émotionnelle** (situations complexes, ruptures familiales, récidives, violences, crises individuelles) ;
- Une grande **disponibilité** requise, notamment pour faire face aux urgences ou aux décisions judiciaires ;
- Une capacité d'**adaptation** constante à un environnement institutionnel spécifique, en tension, et fortement réglementé.

### **Missions principales**

- **Diriger** le service (pilotage, organisation et supervision de l'activité) ;
  - **Veiller** à la bonne gestion des moyens humains et financiers ;
  - **Définir et piloter** la mise en œuvre des méthodes d'intervention, notamment des actions d'éducation et de probation ;
  - **Organiser** le travail et l'animation des équipes ;
  - **Garantir** l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
  - **Développer et suivre** des politiques partenariales d'éducation et d'insertion ;
  - **Communiquer et valoriser** l'action menée par le service ;
  - **Représenter** l'institution.
- 

### **Lieux d'exercice**

- Services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) au niveau départemental ou interdépartemental ;
  - Administration centrale (Direction de l'administration pénitentiaire – Paris) ;
  - Directions interrégionales des services pénitentiaires.
- 

### **Formation**

Un parcours de formation individualisé en partenariat avec l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire (ENAP) à Agen organisé à la prise de fonction.

---

### **Recrutement**

Les candidats au détachement sont auditionnés par une commission d'accueil. Une évaluation psychologique est **obligatoire**, incluant tests et entretien avec un psychologue.

**A noter :** une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

---

### **Compétences attendues**

#### **Savoir-faire :**

- Diriger une structure, un service ;
- Analyser un besoin ;
- Conduire un projet, une démarche ;
- Animer un réseau ;
- Communiquer.

**Savoir-être :**

- Sens des responsabilités ;
- Sens des relations humaines ;
- Maîtrise de soi ;
- Capacité d'adaptation.

**Connaissances :**

- Sciences humaines et sociales (psychologie, sciences de l'éducation...) ;
- Droit pénal, droit civil, droit social et médico-social ;
- Environnement administratif, institutionnel et politique ;
- Règles et processus budgétaires et comptables.

**Ressources utiles**

**(NB : toujours veiller à vous référer aux informations les plus à jour directement auprès de l'administration concernée)**

**Textes de référence :**

Décret n° 2010-1640 du 23 décembre 2010 portant statut particulier du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation

**Contact :**

[dsp-mobilité.dap-sa-rh-rh5@justice.gouv.fr](mailto:dsp-mobilité.dap-sa-rh-rh5@justice.gouv.fr)

**Site internet :**

[Directeur ou directrice pénitentiaire d'insertion et de probation](#)

# **Directeur de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ)**

***Une mobilité au cœur de la justice des mineurs, entre pilotage stratégique et engagement éducatif***

---

## **Ai-je le bon profil ?**

Vous avez :

- **Une expérience confirmée en management d'équipes et conduite de projets ;**
- Une bonne connaissance des **populations vulnérables** (jeunes en difficulté, familles en situation précaire, publics éloignés des soins...) ;
- Un goût marqué pour l'**innovation**, la conduite du **changement** et le travail en réseau avec de **nombreux partenaires** ;
- Un **fort intérêt pour les enjeux éducatifs, sociaux et judiciaires**.

**Le + des directeurs de la FPH** : : Leur capacité à piloter des établissements, à coopérer avec les acteurs du territoire, à gérer des situations de crise et à s'impliquer activement dans le parcours de vie des publics fragiles.

Les D3S avec une expérience dans le secteur de l'enfance peuvent avoir un profil particulièrement adapté.

---

## **Que peut m'apporter cette expérience ?**

- **Donner un nouveau sens** à son engagement dans le service public, en intervenant au plus près de la **prévention de la délinquance et de la réinsertion des mineurs** ;
  - Acquérir des compétences en **gestion d'établissements éducatifs complexes**, en lien avec les magistrats, l'Éducation nationale, les collectivités et les associations ;
  - S'ouvrir à des **missions transversales** et travailler au cœur de l'**articulation entre santé, social, éducation et justice** ;
  - Enrichir son parcours professionnel en élargissant son champ d'action par une **expérience reconnue et valorisable**.
- 

## **Conditions particulières d'exercice**

### **Atouts**

- Missions concrètes, **fortement porteuses de sens** ;
- Diversité des interlocuteurs : juges, familles, éducateurs, partenaires locaux ;
- Pilotage d'équipes engagées dans une **action publique de terrain** ;

### **Points de vigilance**

- Forte charge émotionnelle (mineurs en grande détresse, situations de crise...) ;
  - Nécessité d'une **disponibilité importante** (gestion de crises, audiences, suivi de mineurs à risque) ;
  - Nécessité d'une forte capacité d'**adaptation** à un univers exigeant et aux **codes spécifiques**.
-

### **Missions principales**

- Assurer la direction pédagogique et administrative d'un établissement ou d'un service ;
  - Encadrer et animer une équipe de direction composée de responsables d'unité éducative (RUE) ;
  - S'assurer de la mise en œuvre des orientations nationales déclinées au niveau territorial dans le cadre de la conduite des mesures confiées par les magistrats ;
  - Garantir l'efficience et la qualité des interventions éducatives auprès des mineurs et de leurs familles, en lien avec l'autorité judiciaire et les acteurs concourant à la politique de la PJJ.
  - Favoriser l'articulation et l'inscription des activités d'un service dans les politiques publiques et partenariales ;
  - Représenter la DPJJ au sein de différentes instances.
- 

### **Lieux d'exercice**

- Services territoriaux en milieu ouvert (STEMO)
  - Etablissements de placement éducatif (EPE) ;
  - Etablissements de placement éducatif et d'insertion (EPEI)
  - Centres éducatifs fermés (CEF) ;
  - Etablissements pénitentiaires pour mineurs (EPM) ;
  - 9 Directions interrégionales ;
  - 55 Directions territoriales (postes de directeur territorial ou d'adjoint au directeur territorial) ;
  - Administration centrale à Paris.
- 

### **Formation à la prise de poste**

Dispositif incluant une formation préparatoire et un accompagnement à la prise de fonction d'une durée maximale de 35 jours assurée par l'École nationale de la protection judiciaire de la jeunesse (ENPJJ) située à Roubaix.

---

### **Recrutement**

**A noter :** une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

---

### **Publication des postes**

Journal Officiel

[Choisir le service public](#)

---

## **Compétences attendues**

### **Savoir-faire :**

- ·Diriger une structure, service
- Analyser un besoin
- Conduire un projet, une démarche
- Animer un réseau
- Communiquer

### **Savoir-être :**

- Sens des responsabilités
- Sens des relations humaines
- Maîtrise de soi
- Capacité d'adaptation

### **Connaissances :**

- Sciences humaines et sociales (psychologie, sciences de l'éducation...)
  - Droit pénal, droit civil, droit social et médico-social
  - Environnement administratif, institutionnel et politique
  - Règles et processus budgétaires et comptables
- 

## **Ressources utiles**

**(NB : toujours veiller à vous référer aux informations les plus à jour directement auprès de l'administration concernée)**

### **Textes de référence :**

Décret n° 2023-1337 du 28 décembre 2023 modifiant le statut particulier du corps des directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse

Direction de la protection judiciaire de la jeunesse | Ministère de la justice

Décret n°2005-532 du 24 mai 2005 portant statut particulier du corps des directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse. - Légifrance

Arrêté du 27 juillet 2017 portant organisation de la formation des directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse recrutés par la voie de la liste d'aptitude et par la voie du détachement - Légifrance

Décret n° 2013-298 du 9 avril 2013 relatif aux statuts d'emplois de directeur fonctionnel de la protection judiciaire de la jeunesse - Légifrance

### **Contact :**

[Contacter nos services RH | La Justice recrute](#)

[rh5.dpjj-sdrhrs@justice.gouv.fr](mailto:rh5.dpjj-sdrhrs@justice.gouv.fr)

### **Sites internet :**

[Directeur ou directrice des services de la PJJ | La Justice recrute](#)

[École nationale de protection judiciaire de la jeunesse](#)

---

# Inspecteur de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS)

*Évaluer, éclairer, contrôler, accompagner le changement*

## Ai-je le bon profil ?

Vous êtes DH ou D3S et vous avez :

- Un réel intérêt pour l'**investigation et une grande curiosité intellectuelle** ;
- Une aisance à travailler en **équipe**, notamment avec des profils aux parcours diversifiés ;
- Une capacité d'**écoute** et de **compréhension** des attentes des commanditaires comme des interlocuteurs de tout niveau hiérarchique ;
- Une capacité à **rédiger** de façon **rapide, claire et utile**.

**Le + des directeurs de la FPH** : Une connaissance **du terrain, des compétences techniques et stratégiques** sont des atouts pour exercer les activités des inspecteurs.

## Que m'apporterait cette expérience ?

- **Donner un nouveau sens** à son engagement dans le service public, en intervenant sur des politiques majeures ;
- Acquérir une **méthodologie et des techniques** spécifiques pour effectuer une évaluation : collecte et analyse des données, investigations de terrain, recueil des différents points de vue, mise en perspective historique, analyse des processus de décisions.
- Accéder à des **missions transversales** ;
- Enrichir son parcours professionnel en diversifiant son champ d'action par une **expérience reconnue et valorisable**.

## Conditions particulières d'exercice

### **Atouts du métier**

- Des missions à **fort impact** au service des grandes politiques publiques de santé, de solidarité, de travail et de protection sociale ;
- Grande **diversité** des missions ;
- Travail en **équipe pluridisciplinaire** ;
- Durée d'occupation de l'emploi : **5 ans renouvelable une fois** ;

### **Points de vigilance**

- Procédure de **recrutement sélective** (une mise en situation professionnelle à l'écrit et deux entretiens) ;
- Nécessité d'un lieu de résidence à **Paris ou Ile-de-France, nombreux déplacements** sur tout le territoire dans le cadre des investigations ;

- Une forte **exigence déontologique** : rigueur, confidentialité, neutralité, indispensables en raison de la sensibilité de certains sujets traités
  - **A l'issue du détachement, en cas de retour dans la FPH, certaines fonctions pourront être potentiellement inaccessibles, conformément notamment aux lignes directrices de gestion du CNG relative aux nominations sur les emplois supérieurs ainsi qu'à la réglementation sur le contrôle déontologique. Le CNG exerce ce contrôle.**
- 

### **Missions principales**

- Apporter une **expertise sur des sujets techniques** précis, généralement pour préciser et guider un pan de réforme à mettre en œuvre ;
  - **Contrôler** des services, établissements ou institutions qui participent à l'application des législations de la sécurité sociale et de la prévoyance sociale, de la protection sanitaire et sociale de la population ;
  - Réaliser des missions d'**évaluation, d'expertise, de contrôle ou d'appui et de conseil** sur demande des ministres.
- 

### **Lieux d'exercice**

78/84 rue Olivier-de-Serres, 75015 Paris

---

### **Formation**

Parcours d'intégration d'une durée de 6 mois avec une offre de formation spécifique ainsi qu'un programme de mentorat.

---

### **Recrutement sur emploi fonctionnel**

	Emplois de groupe I	Emplois de groupe II	Emplois de groupe III
Années d'exercice requises	+ de 12 ans	+ de 6 ans (ou corps de catégorie A avec 10 ans d'ancienneté)	+ de 2 ans (ou corps de catégorie A avec 5 ans d'ancienneté)
Exemples, pour illustration, d'équivalences entre emplois fonctionnels au sein de l'administration de l'État	Préfet de département, directeur d'administration centrale, recteur d'académie, certains ambassadeurs...	Chef de service, sous-directeur en administration centrale, directeur de projet et expert de haut niveau (gr. 1 et 2)	Experts de haut niveau (gr. 2)
Durée des échelons	14 mois	16 mois	18 mois

Une dizaine de directeurs exercent à l'IGAS.

---

### **Procédure de recrutement**

**9 postes** ouverts pour l'année 2024 (profil généraliste ou compétence technique)

- Présélection des dossiers par le chef du service de l'IGAS
- Audition par un comité de sélection (2 entretiens)
- Mise en situation professionnelle à l'écrit : rédaction d'une production écrite (1h30).
- Liste des lauréats validée par les ministres.

**Durée du détachement :** 5 ans maximum renouvelable une fois

**Publication des postes** au Journal Officiel, sur le site internet de l'IGAS et sur le site Choisir le service public.

**A noter :** une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

---

### **Compétences attendues**

#### **Savoir-faire :**

- Méthodologies d'analyse ;
- Travail en équipe ;
- Recueillir les avis, les positionnements des acteurs et sélectionner les positions pertinentes ;
- Anticiper les évolutions des politiques publiques ;
- Analyser les expertises scientifiques, juridiques et économiques, nationales comme internationales ;
- Prendre en compte le contexte international, européen, national et local et ses attentes ainsi que les déterminants des transitions en cours (écologique, numérique...) ;
- Anticiper les risques liés à une décision et alerter les commanditaires ;
- Anticiper les enjeux d'acceptabilité de la décision ;
- Gérer un projet ;
- Communiquer et rayonner ;
- Développer une vision stratégique ;
- Innover : chercher à trouver de nouvelles solutions, encourager l'expérimentation, être force de proposition et de transformation, participer et mettre en place des expérimentations ;
- Transformer : favoriser l'appropriation des transformations, des idées, susciter et entretenir des coalitions d'acteurs plus ou moins formelles selon les besoins, concerter et coconstruire.

#### **Savoir-être :**

- Incarner les valeurs de l'État et du service public ;
- Se connaître, se maîtriser, se développer ;
- Écouter et bâtir des relations solides ;
- S'adapter : faire preuve d'audace et être capable de prendre des risques.

### **Connaissances :**

- Rédaction ;
- Connaissance de l'organisation administrative ;
- Pilotage de la performance ;
- Dynamiques et attentes de la société, du monde économique et des acteurs sociaux ;
- Fonctionnement et enjeux commerciaux, industriels, techniques et technologiques ;
- Proposer des solutions prenant en compte les contraintes et la procédure budgétaire ;
- Maîtriser les enjeux et les règles essentielles de la commande publique ;
- Pilotage des prestataires ou les délégataires dans une logique de performance ;
- Maîtrise des fondamentaux de la relation avec les opérateurs (tutelle et ses limites, gouvernance partagée...) ;
- Prendre en compte les enjeux liés à la qualité de la norme (légistique, inflation normative...) ;
- Repérer les intérêts de l'État lors du contentieux administratif, en maîtrisant les bases de la procédure contentieuse et les fondamentaux de la rédaction d'un mémoire en défense ;
- Identifier les acteurs mobilisables, les ressources, ainsi que les responsabilités de chacun, proposer des solutions fondées juridiquement et adaptées au contexte d'urgence ;
- Repérer les éléments d'alerte et de vigilance en termes de sécurité des personnes et des biens.

---

### **Ressources utiles**

**(NB : toujours veiller à vous référer aux informations les plus à jour directement auprès de l'administration concernée)**

#### **Textes de référence :**

[Décret n° 2022-1454 du 23 novembre 2022 portant diverses dispositions relatives à l'échelonnement indiciaire applicable à l'encadrement supérieur de l'Etat - Légifrance](#)

[Décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services - Légifrance](#)

[Arrêté du 14 mars 2023 relatif à l'organisation et au fonctionnement du comité de sélection pour la nomination dans les emplois de l'inspection générale des affaires sociales - Légifrance](#)

#### **Contact :**

[igas-recrutement@igas.gouv.fr](mailto:igas-recrutement@igas.gouv.fr)

#### **Sites internet :**

[Modalités de recrutement | Igas](#)

[Foire aux questions : recrutement des inspecteurs | Igas](#)

#### **Document :**

[Fiche « Comment savoir sur quel groupe d'emplois d'inspection générale je dois candidater ? »](#)

# Inspecteur à l'inspection générale de l'administration

*Apporter des solutions innovantes à des problèmes complexes*

## Ai-je le bon profil ?

Vous êtes DH ou D3S et vous avez :

- Un réel intérêt pour l'**investigation et une grande curiosité intellectuelle** ;
- Une aisance à travailler en **équipe**, notamment avec des profils aux parcours diversifiés ;
- Une capacité d'**écoute** et de **compréhension** des attentes des commanditaires comme des interlocuteurs de tout niveau hiérarchique ;
- Une capacité à **rédiger** de façon **rapide, claire et utile**.
- Déjà une connaissance approfondie des ministères ou des administrations déconcentrées de l'Etat

**Point d'attention : aucun DH ou D3S n'exerce à ce jour à l'IGA. Seuls des profils ayant déjà une solide expérience de la fonction publique d'Etat pourront prétendre y exercer.**

**Le + des directeurs de la FPH** : une connaissance **du terrain et des compétences techniques et stratégiques** sont des atouts pour exercer les activités des inspecteurs.

## Que m'apporteraient cette expérience ?

- **Donner un nouveau sens** à son engagement dans le service public, en intervenant sur des politiques majeures ;
- Acquérir une **méthodologie et des techniques** spécifiques pour effectuer une **évaluation** : collecte et analyse des données, investigations de terrain, recueil des différents points de vue, mise en perspective historique, analyse des processus de décisions.
- Accéder à des **missions transversales** ;
- Enrichir son parcours professionnel en diversifiant son champ d'action par une **expérience reconnue et valorisable**.

## Conditions particulières d'exercice

### **Atouts du métier**

- Des missions à **fort impact** au service des grandes politiques publiques de santé, de solidarité, de travail et de protection sociale ;
- Grande **diversité** des missions ;
- Fonctions télétravaillables ;
- Travail en **équipe pluridisciplinaire** ;
- Activité cyclique, alternant **phases de rencontre** d'un grand nombre d'interlocuteurs, **analyse documentaire et rédaction** ;

## **Contraintes**

- Procédure de **recrutement sélective** (une mise en situation professionnel à l'écrit et 2 entretiens) ;
- Nécessité d'un lieu de résidence à **Paris ou Ile-de-France, nombreux déplacements** sur tout le territoire dans le cadre des investigations ;
- Grande **réactivité et disponibilité** attendues, notamment pour les missions déclenchées en urgence ;
- Une forte **exigence déontologique** : rigueur, confidentialité, neutralité, indispensables en raison de la **sensibilité de certains sujets** traités.
- **A l'issue du détachement, en cas de retour dans la FPH, certaines fonctions pourront être potentiellement inaccessibles, conformément notamment aux lignes directrices de gestion du CNG relative aux nominations sur les emplois supérieurs ainsi qu'à la réglementation sur le contrôle déontologique. Le CNG exerce ce contrôle.**

---

## **Missions principales**

L'inspection générale de l'administration, rattachée directement au ministre de l'Intérieur, exerce les fonctions d'inspection et de contrôle supérieur au sein du ministère et a une vocation interministérielle.

- Évaluer la mise en œuvre des politiques, dispositifs et réformes ministériels
- Contrôler la conformité de l'action administrative au sein de l'administration centrale, des services déconcentrés, des opérateurs et établissements sous tutelle
- Conduire des enquêtes administratives en cas de dysfonctionnement des structures ou des agents
- Assurer des missions d'expertise
- Formuler des avis et propositions aux ministres de tutelle

---

## **Modalités de recrutement**

**A noter :** une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

### **Détachement sur emploi fonctionnel**

- **9 postes** pour l'année 2024 (profils généralistes ou profils plus spécialisés selon les besoins de recrutement du moment)
- **Procédure de recrutement**

Présélection des dossiers par le chef du service de l'IGA

Audition par un comité de sélection

- **Durée du détachement :** 5 ans maximum renouvelable une fois
- **Publication des postes** au journal officiel et sur le site internet Choisir le service public

	Emplois de groupe I	Emplois de groupe II	Emplois de groupe III
Années d'exercice requises	+ de 12 ans sur des emplois équivalents au niveau A+	+ de 6 ans (ou corps de catégorie A avec 10 ans d'ancienneté)	+ de 2 ans (ou corps de catégorie A avec 5 ans d'ancienneté)
Prérequis	Longue expérience professionnelle sur des emplois équivalents au niveau A+ et ayant si possible exercé des emplois de cadres dirigeants (ex : directeur général de CHU)	Expérience éprouvée d'encadrement, de direction de projet, ayant fait montre si possible d'une forte mobilité tant géographique que fonctionnelle et interministérielle	Expérience de 2 ans en sortie de l'EHESP ou équivalent, présentant un fort potentiel pour l'exercice futur de responsabilités supérieures en administration centrale ou territoriale
Durée des échelons	14 mois	16 mois	18 mois

### Lieux d'exercice

IGA – 40 avenue des Terroirs – 75012 Paris

### Formation

Accompagnement personnalisé (compagnonnage)

Parcours de formation organisé en début d'intégration. Nombreuses formations facultatives ou obligatoire proposées tout au long du parcours.

---

### Compétences attendues

#### Savoir-faire :

- Méthodologie d'analyse et de synthèse
- Excellentes qualités rédactionnelles
- S'adapter : décider et agir dans la complexité et l'incertitude, hiérarchiser les priorités, accueillir l'imprévu et réorienter son action si nécessaire.
- S'appuyer sur la connaissance des territoires pour agir et proposer
- Recueillir les avis, les positionnements des acteurs et sélectionner les positions pertinentes
- Anticiper les évolutions des politiques publiques
- Anticiper les enjeux d'acceptabilité de la décision
- Innover : chercher à trouver de nouvelles solutions, encourager l'expérimentation, être force de proposition et de transformation, participer et mettre en place des expérimentations
- Analyser les expertises scientifiques, juridiques et économiques, nationales comme internationales.

#### Savoir-être :

- Forte capacité à travailler en équipe, à formuler des propositions et à faire preuve de créativité
- Autonomie, réactivité, aptitude à prendre du recul
- Faire preuve d'écoute et d'empathie

### **Connaissances :**

- Droit public, gestion publique, analyse des données
  - Management d'équipes
  - Gestion de projet
- 

### **Ressources utiles**

#### **Textes de référence :**

[Décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services - Légifrance](#)

[Décret n° 2022-1627 du 23 décembre 2022 relatif à l'organisation et aux missions du service de l'inspection générale de l'administration - Légifrance](#)

#### **Contact :**

[iga-recrutement@iga.interieur.gouv.fr](mailto:iga-recrutement@iga.interieur.gouv.fr)

#### **Sites internet :**

[L'IGA recrute / Inspection générale de l'administration / Le ministère - Ministère de l'Intérieur](#)

[Rapports récents / Rapports de l'IGA / Publications - Ministère de l'Intérieur](#)

#### **Documents :**

[Rapport 2024 du comité de sélection de l'IGA / L'IGA recrute / Inspection générale de l'administration / Le ministère - Ministère de l'Intérieur](#)

[Accompagnement personnalisé \(compagnonnage\)](#)

[Parcours de formation organisé en début d'intégration. Nombreuses formations facultatives ou obligatoire proposées tout au long du parcours.](#)

# Inspecteur des finances

*Lever les obstacles techniques à la conduite des réformes et appuyer la décision publique*

## Ai-je le bon profil ?

Vous avez :

- Une expérience professionnelle **d'au moins 2 ans** sur des emplois de catégorie A+ ;
- Un haut niveau d'intérêt pour les enjeux **d'élaboration**, de **mise en œuvre** et **d'évaluation** des **politiques publiques** ;
- Une **culture administrative** acquise au cours de votre expérience professionnelle et une connaissance de l'**organisation des pouvoirs** publics ;
- Des compétences en **analyse financière**, **politique budgétaire**, **analyse de données**, **droit public** ou en **gestion de projet** ;
- Une grande **ouverture d'esprit** afin d'apporter des solutions innovantes à des problèmes complexes ;
- Une capacité d'**analyse**, de **rigueur** et d'**adaptation**, à **travailler en équipe** ;
- Un sens éprouvé de la **communication**, de l'**autonomie** et de la **réactivité** ;
- L'aptitude à prendre du **recul**, à faire preuve d'**empathie** ;
- D'excellentes **qualités rédactionnelles**.

**Le + des directeurs de la FPH** : une culture de la **gestion des ressources et notamment financières**, une **approche stratégique** des politiques publiques et une capacité à dialoguer avec les acteurs institutionnels.

## Que m'apporterait cette expérience ?

- Acquisition d'une **méthode**, fondée sur la **rigueur** et reposant sur des **échanges** avec les responsables des politiques publiques et sur des **constats, précis et objectifs** en vue de faire des propositions ;
- Découvrir ou approfondir un **nouveau champ de politiques publiques** : politiques économiques et financières, en prise avec les enjeux nationaux, notamment la transition écologique, les politiques sociales, le logement....
- **Rejoindre un collectif et diversifier sa connaissance** de l'administration et du monde professionnel ;

## Conditions particulières d'exercice

### **Atouts du métier**

- Des missions à **fort impact** au service des grandes politiques publiques de santé, de solidarité, de travail et de protection sociale ;
- Grande **diversité** des missions ;
- Un **accompagnement** renforcé et une forte culture du travail collectif ;

### **Points de vigilance**

- Procédure de recrutement **sélective** ;
- Charge de travail **soutenue** avec un haut niveau d'attente sur la précision des constats et la **pertinence des recommandations formulées, afin de répondre à des problèmes complexes dans des délais contraints** ;
- Une forte **exigence déontologique** : rigueur, confidentialité, neutralité, indispensables en raison de la **sensibilité de certains sujets** traités.
- **A l'issue du détachement, en cas de retour dans la FPH, certaines fonctions pourront être potentiellement inaccessibles, conformément notamment aux lignes directrices de gestion du CNG relative aux nominations sur les emplois supérieurs ainsi qu'à la réglementation sur le contrôle déontologique. Le CNG exerce ce contrôle.**

---

### **Missions principales :**

- Porter une appréciation sur le fonctionnement d'organismes publics ou sur l'efficacité et l'efficience de politiques publiques, et proposer des améliorations, leviers de réforme ou de transformation ;
- Contrôler sur pièce et sur place, afin de vérifier la régularité juridique et l'exactitude budgétaire et comptable des processus métiers d'un organisme ou d'une structure administrative ;
- Appuyer et contribuer aux travaux d'autres administrations ou personnalités missionnées ;
- Établir des constats robustes, maîtriser les risques et suivre les actions de progrès concernant le fonctionnement du ministère de l'économie et des finances ;
- Vérifier la conformité à leurs engagements des entreprises qui bénéficient de l'aide de l'État (prêts ou garanties) ;
- Apporter expérience, expertise, vision stratégique à des conseils d'administration d'établissements publics, comités d'audit, commissions de contrôle.

---

### **Lieux d'exercice**

139, rue de Bercy. 75012 Paris

---

### **Formation**

Accompagnement tout au long du parcours qui se décompose en 3 phases :

- Acculturation et formation
- Participation aux missions
- Chef de mission

## Recrutement

	Emplois de groupe I	Emplois de groupe II	Emplois de groupe III
Années d'exercice requises	+ de 12 ans	+ de 6 ans (ou corps de catégorie A avec 10 ans d'ancienneté)	+ de 2 ans (ou corps de catégorie A avec 5 ans d'ancienneté)
Exemple, à titre d'illustration, d'équivalences entre emplois fonctionnels au sein de l'administration de l'Etat	Préfet de département, directeur d'administration centrale, recteur d'académie, certains ambassadeurs...	Chef de service, sous-directeur en administration centrale, directeur de projet et expert de haut niveau (gr. 1 et 2)	Experts de haut niveau (gr. 2)
Durée des échelons	14 mois	16 mois	18 mois

**Durée du détachement sur emploi fonctionnel :** 4 ans (dans la limite de 10 ans), comprenant une durée probatoire de 6 mois.

### Calendrier à titre indicatif :

- Publication de l'appel à candidature : avril
- Date limite de réception des candidatures : mai
- Date de l'écrit (réécriture d'une note de synthèse en 4 h) : fin mai
- Audition des candidats présélectionnés à partir du CV et de la lettre de motivation par le comité :
  - 3 entretiens (1 technique de mise en situation professionnelle, 1 de motivation, puis 1 entretien avec la cheffe du Service et une personnalité qualifiée) : juin
- Délibération (avis) du comité sur l'aptitude des candidats : fin juin
- Prise de poste : 15 octobre
- Présélection à partir du CV et de la lettre de motivation ;
- Rédaction d'une note de synthèse ;
- Examen de la candidature par le comité de sélection

### **Publication des postes** au journal officiel

**A noter :** une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

## **Compétences attendues**

### **Savoir-faire :**

- Méthodologies d'analyse ;
- Travail en équipe ;
- Recueillir les avis, les positionnements des acteurs et sélectionner les positions pertinentes ;
- Anticiper les évolutions des politiques publiques ;
- Analyser les expertises scientifiques, juridiques et économiques, nationales comme internationales ;
- Prendre en compte le contexte international, européen, national et local et ses attentes ainsi que les déterminants des transitions en cours (écologique, numérique...) ;
- Anticiper les risques liés à une décision et alerter les commanditaires ;
- Anticiper les enjeux d'acceptabilité de la décision ;
- Gérer un projet ;
- Communiquer et rayonner ;
- Développer une vision stratégique ;
- Innover : chercher à trouver de nouvelles solutions, encourager l'expérimentation, être force de proposition et de transformation, participer et mettre en place des expérimentations ;
- Transformer : favoriser l'appropriation des transformations, des idées, susciter et entretenir des coalitions d'acteurs plus ou moins formelles selon les besoins, concrétiser et coconstruire.

### **Savoir-être :**

- Incarner les valeurs de l'État et du service public ;
- Se connaître, se maîtriser, se développer ;
- Écouter et bâtir des relations solides ;
- S'adapter : faire preuve d'audace et être capable de prendre des risques.

### **Connaissances :**

- Rédaction ;
- Connaissance de l'organisation administrative ;
- Pilotage de la performance ;
- Transformation des organisations ;
- Dynamiques et attentes de la société, du monde économique et des acteurs sociaux ;
- Enjeux sociaux, budgétaires, européens et internationaux ;
- Fonctionnement et enjeux commerciaux, industriels, techniques et technologiques ;
- Proposer des solutions prenant en compte les contraintes et la procédure budgétaire ;
- Maîtriser les enjeux et les règles essentielles de la commande publique ;

- Pilotage des prestataires ou les délégataires dans une logique de performance ;
- Maîtrise des fondamentaux de la relation avec les opérateurs (tutelle et ses limites, gouvernance partagée...) ;
- Prendre en compte les enjeux liés à la qualité de la norme (légistique, inflation normative...) ;
- Repérer les intérêts de l'État lors du contentieux administratif, en maîtrisant les bases de la procédure contentieuse et les fondamentaux de la rédaction d'un mémoire en défense ;
- Identifier les acteurs mobilisables, les ressources, ainsi que les responsabilités de chacun, proposer des solutions fondées juridiquement et adaptées au contexte d'urgence ;
- Repérer les éléments d'alerte et de vigilance en termes de sécurité des personnes et des biens.

---

#### Ressources utiles

(NB : toujours veiller à vous référer aux informations les plus à jour directement auprès de l'administration concernée)

- **Textes de référence :**

[Décret n° 2023-349 du 9 mai 2023 relatif à l'organisation et aux compétences de l'inspection générale des finances](#)

[Décret n°73-276 du 14 mars 1973 relatif au statut particulier du corps de l'inspection générale des finances](#)

[Décret n° 2023-348 du 9 mai 2023 modifiant le statut particulier du corps de l'inspection générale des finances](#)

[Décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services](#)

- **Contact :**

Directrice des talents, Sonia Leverd : [sonia.leverd@igf.finances.gouv.fr](mailto:sonia.leverd@igf.finances.gouv.fr)

- **Sites internet :**

[Rejoindre l'IGF](#)

- **Documents :**

[Rapport du jury IF janvier 2023](#)

[Rapport du jury IF automne 2023](#)

# Ministères sociaux, ses administrations déconcentrées (ARS) et autres établissements publics sous tutelle du ministère

*Administration centrale, opérateurs de santé, réseau des écoles, réseau territorial*

## Ai-je le bon profil ?

Vous avez :

- Le souhait **d'élargir votre horizon professionnel** au sein de l'État, tout en gardant un ancrage dans le champ sanitaire, social ou médico-social ?
- Une expertise **stratégique et opérationnelle** en matière d'offre de soins ;
- Une connaissance des **politiques publiques** de santé ou du secteur médico-social ;
- Une maîtrise **des environnements institutionnels**, avec des logiques interministérielles ou partenariales ;
- Une capacité à **synthétiser**, à **s'adapter**, à travailler en **réseau** ;
- Un attrait pour les **dimensions réglementaires, l'évaluation, ou la prospective**.

Pour les **DS**, opportunités au niveau national ou régional (ARS) d'accéder à des emplois de conseiller technique ou de conseiller pédagogique.

## Que m'apporterait cette expérience ?

- Adopter une approche globale du système de santé et acquérir une **lecture nationale ou régionale des enjeux** ;
- Enrichir son **réseau professionnel** à haut niveau (DGOS, DREES, ARS, IGAS, etc.) ;
- Développer ses compétences en **élaboration de stratégie, appui à la décision publique**, production de **textes réglementaires ou évaluations** ;
- De mieux comprendre les **logiques des opérateurs publics** ;

## Conditions particulières d'exercice

### Atouts

- Postes souvent **stratégiques, exposés**, avec un forte capacité d'**influence** ;
- Travail en lien étroit avec des **cabinets ministériels** ou des **directions générales** ;
- **Forte autonomie** dans la conduite des missions ;
- Possibilités de **télétravail** ou d'aménagements selon les structures ;
- Exposition à **des sujets d'actualité** sanitaire ou médico-sociale.

### Points de vigilance

- Changements de culture professionnelle (moins de lien direct avec les équipes de terrain) ;
- Forte réactivité attendue, parfois avec des délais contraints ;
- Mobilité géographique parfois nécessaire (principalement à Paris pour les postes en administration centrale).

- Conformément aux lignes directrices de gestion (LDG) applicables aux directeurs de la FPH : impossibilité, avant 3 ans révolus (à la date de choix définitif des candidats retenus lors de la publication), d'être nommé en tant que DH ou D3S sur une chefferie d'établissement (emploi fonctionnel ou non) dans un département (par exemple DT ARS) ou une région (emploi en ARS) où l'on a exercé des fonctions d'inspection, de contrôle ou de tutelle sur le champ sanitaire, social ou médico-social
- 

### **Missions principales**

Selon le type de structure, les missions peuvent inclure :

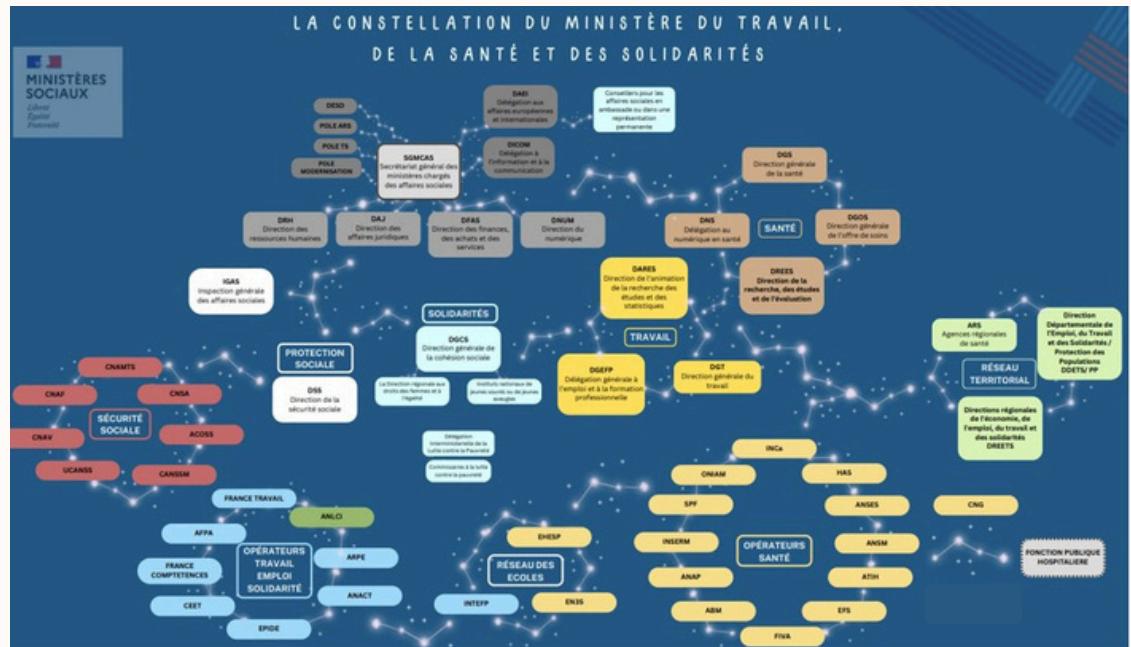
- **Conception et mise en œuvre des politiques publiques** sanitaires ou médico-sociales ;
- **Rédaction** de textes législatifs ou réglementaires ;
- **Suivi de la performance** des établissements et opérateurs ;
- **Évaluation ou inspection** des structures sanitaires ou sociales ;
- **Coordination** de projets interministériels ou transversaux ;
- **Appui à la décision publique**, pilotage de la transformation du système de santé.

### **Exemples :**

- **En administration centrale** (DGOS, DSS...) : pilotage de réformes, production réglementaire, concertation avec les fédérations...
  - => **Fonctions de sous-directeur, chef de bureau, adjoint au chef de bureau, chargé de mission**
    - **En ARS** : animation territoriale, contractualisation, gestion de crise sanitaire...
  - => **Fonctions de DGA, directeur de l'offre de soin, directeur de l'autonomie, directeur départemental, chef de pôle, de département, chargé de mission etc.**
    - **Dans les opérateurs** (HAS, ANAP, Santé publique France, CNG...) : expertise, évaluation, appui aux professionnels ou aux pouvoirs publics.
  - => **Fonctions de directeur adjoint, chargé de mission, etc.**
- 

### **Lieux d'exercice**

- **Administration centrale** (DGOS, DSS, DGCS, DREES, etc.), principalement à Paris ;
- **Agences régionales de santé (ARS)** sur tout le territoire et en outre-mer ;
- **Opérateurs de l'État** : ANAP, Santé publique France, CNSA, CNG, etc.
- **Écoles** : EHESP, EN3S
- **Autorité publique indépendante : HAS**
- **En ambassade** : conseillers pour les affaires sociales (la maîtrise de la langue du pays hôte est un prérequis indispensable, ainsi que la connaissance fine des politiques sociales).



## Modalités de recrutement

Certaines structures proposent des vacances de postes sur Choisir le service public ou leur propre site (notamment les ARS) ; publication au journal officiel.

Pour les emplois en cabinet ministériel, il n'y a pas de publication d'offre d'emploi, mais le choix des candidatures s'effectue à partir d'un vivier.

**A noter :** une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

## Fonctions occupées

Chargé de mission, sous-directeur, directeur de l'offre de soin, directeur départemental, directeur de l'autonomie, DG ARS, DGA ARS, responsable fonction support, directeur d'établissement public, conseiller aux affaires sociales

Pour les postes sur des fonctions support (RH, budget, pilotage,...) dont les compétences ne sont pas spécifiques aux directeurs de la fonction publique hospitalière, ils sont en concurrence directe avec les administrateurs de l'État.

## Ressources utiles

- Offres en administration centrale et déconcentrée : [Choisir le service public](#)
  - Offres en ARS : [Les ARS recrutent](#)
  - [Haute Autorité de Santé](#)
  - [Espace recrutement ANAP](#)
  - [Santé publique France](#)
  - CNSA

**Contact :**

La délégation à l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères sociaux peut être contactée pour un accompagnement via cette adresse : [DESD-CMC@sg.social.gouv.fr](mailto:DESD-CMC@sg.social.gouv.fr)

**Webinaire :**

Revoir le « RDV de la mobilité » organisé par le CNG : Cliquez [ICI](#)

---

**Compétences attendues**

- Compétences managériales du référentiel interministériel
- Capacité d'analyse stratégique, de synthèse et de rédaction administrative ;
- Connaissance fine du secteur sanitaire, médico-social ou social ;
- Maîtrise des circuits décisionnels publics et de l'environnement réglementaire ;
- Aptitudes à la négociation, au dialogue institutionnel, au travail partenarial ;
- Leadership, autonomie et rigueur dans la conduite de projets complexes ;
- Excellente communication orale et écrite ;
- Discréetion professionnelle, sens du service public.

# Ministères économiques et financiers et ses administrations déconcentrées

*Mettre son talent au service d'une économie forte et durable ou du budget de l'Etat*

## Ai-je le bon profil ?

Vous avez :

- Le souhait d'explorer d'autres pans de l'action publique, en particulier les politiques **économiques, financières, budgétaires** ou encore **fiscales** ;
- Une ouverture d'esprit, le sens du **collectif**, de la **loyauté** et de l'**engagement** ;
- Un sens de l'**anticipation**, une **réactivité**, un esprit **d'écoute et de dialogue**, ainsi qu'une capacité forte **d'animation et de coordination** d'équipes ;
- Des compétences **managériales** avérées, des capacités de **décision** et une aptitude à maîtriser les savoirs techniques et connaissances en matière de **gestion publique** ;
- Un fort potentiel à **conduire les changements**.

**Le + des directeurs de la FPH** : une expertise en **conduite opérationnelle du changement, du pilotage RH et financier**, avec une forte **culture du terrain** et de l'action publique.

## Que m'apporterait cette expérience ?

- Une **capacité renforcée à dialoguer** avec les tutelles financières et à défendre des projets budgétaires ;
- L'acquisition de **méthodes rigoureuses** d'analyse et d'évaluation des politiques publiques ;
- Un élargissement du réseau professionnel ;
- Une **expérience valorisable**, permettant d'acquérir une expertise indispensable à l'exercice de hautes responsabilités.

## Conditions particulières d'exercice

### Atouts

- Opportunités de poste en **administration centrale et déconcentrée** à différents stades de la carrière (dont **accès aux emplois fonctionnels**) ;
- **Diversité** des métiers et des compétences (RH, finances, budget, achats, inspection, contrôle...) ;

### Points de vigilance

- Procédure de **recrutement sélectif** ;
- **Grande disponibilité** ainsi qu'une réactivité importante attendue ;
- Moins de lien direct avec les **équipes de terrain** et les professionnels de santé ;
- Postes en services déconcentrés plutôt situés dans des **zones géographiques peu attractives**.

### **Missions principales**

- **Définir et mettre en œuvre** la stratégie économique de la France ;
- **Préparer et exécuter** le budget de la France ;
- **Protéger** les consommateurs et lutter contre les fraudes ;
- **Agir** pour le développement des entreprises ;

### ***Exemples :***

- À la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DG AFP) : conception et mise en place d'une politique d'ensemble de la fonction publique dans le domaine des ressources humaines ;
- À la Direction du Budget : suivi budgétaire des programmes santé, travail, recherche ; élaboration de la stratégie pluriannuelle de finances publiques ;
- À la Direction générale du Trésor : analyse macroéconomique, politique sociale et emploi, régulation financière ;
- À la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) : audit, pilotage financier, contrôle de gestion publique ;
- À l'IGF : missions d'audit interministériel ou d'évaluation de politiques publiques.

---

### **Lieux d'exercice**

**Administration centrale** (191 emplois fonctionnels de direction en administration centrale) Direction du Budget

Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DG AFP)

Direction générale du Trésor

Direction générale des Entreprises

Direction générale des finances publiques (DGFIP)

Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE)

Agence France Trésor

Inspection générale des finances (IGF) (cf. fiche dédiée dans le présent guide)

Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DGCCRF)

### **Réseau déconcentré :**

Directions régionales et départementales des finances publiques (350 emplois fonctionnels)

Directions régionales des douanes et droits indirects

---

### **Modalités de recrutement**

Il est recommandé de se renseigner sur les postes avant de candidater auprès de la délégation à l'encadrement supérieur (poste fléché, compétences attendues...)

La délégation à l'encadrement supérieur pourra vous renseigner à l'adresse électronique suivante, en adressant votre projet de mobilité mûr et construit : [elodie.amorim@finances.gouv.fr](mailto:elodie.amorim@finances.gouv.fr)

Durée du détachement : 2 à 3 ans, renouvelable

**Publication des offres :**

**Au Journal officiel pour les emplois fonctionnels ;**

**Ministères économiques Et Financiers | Choisir le service public**

**A noter :** une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

---

**Compétences attendues**

*Exemple pour un emploi en administration centrale*

**Savoir-faire**

- Travailler en mode projet ;
- Communiquer et rayonner ;
- Développer une vision stratégique ;
- Représenter le service ;
- Innover : développer des idées ou des solutions nouvelles, expérimenter soi-même et favoriser l'expérimentation ;
- Responsabiliser et développer ses équipes sur le plan individuel et collectif ;
- Coopérer ;
- Piloter la performance ;
- S'adapter : décider et agir dans la complexité et l'incertitude, hiérarchiser les priorités, accueillir l'imprévu et réorienter son action si nécessaire ;
- Transformer : repérer les leviers d'action dans son service, proposer et initier les transformations ;
- Animer : mobiliser et favoriser l'expression des idées au sein de son équipe, susciter et entretenir des coalitions d'acteurs pertinents.

**Savoir-être**

- Diplomatie, médiation ;
- Confidentialité ;
- Réactivité ;
- Incarner les valeurs de l'État et du Service Public ;
- Se connaître, se maîtriser, se développer ;
- Innover : savoir accueillir le changement et les initiatives ;
- Écouter et bâtir des relations solides ;
- S'adapter : faire preuve d'audace et être capable de prendre des risques.

**Connaissances**

- Environnement institutionnel, économique, social et technique ;
- Organisation, missions, fonctionnement et conditions d'intervention des services : connaissance fine du milieu professionnel et des acteurs du domaine d'activité, connaissances des politiques publiques du domaine ;
- Techniques de management ;

- Statut de la fonction publique : notion de gestion des ressources humaines nécessaires notamment au recrutement, à la promotion et à l'évaluation des agents ;
  - Éthique et déontologie ;
  - Outils et techniques du pilotage de la performance.
- 

### **Ressources utiles**

#### **Sites Internet**

[Ministère de l'économie et des finances : economie.gouv.fr](http://economie.gouv.fr)

[Insee - Institut national de la statistique et des études économiques](http://www.insee.fr)

[Rejoindre les Finances publiques](#)

[Direction générale du Trésor](#)

#### **Contact**

Elodie AMORIN, assistante du délégué à l'encadrement supérieur

[elodie.amorim@finances.gouv.fr](mailto:elodie.amorim@finances.gouv.fr)

[delegation.rh-encadrementsuperieur-talents@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:delegation.rh-encadrementsuperieur-talents@dgfip.finances.gouv.fr)

#### **Autre**

Revoir le « RDV de la mobilité » organisé par le CNG : Cliquez [ICI](#)

## Sous-préfet

*Un métier au service des territoires et au plus proche des citoyens, alliant sens de l'intérêt général et engagement*

### Ai-je le bon profil ?

Vous avez :

- Une solide expérience de **management** ;
- Un sens aigu de la **solidarité** et de l'**exemplarité** ;
- Une capacité à agir en autonomie avec **rigueur, loyauté et neutralité** ;
- Une grande **disponibilité et réactivité** ;
- Un goût de l'**action publique** et de la **gestion de crise**.

**Le + des directeurs de la FPH** : leur expérience dans la gestion en établissement, leur capacité à travailler avec de multiples acteurs, leur sens de la coordination et leur sang-froid face à des situations complexes.

### Que m'apporterait cette expérience ?

- **Contribuer à l'action de l'État** au plus près du **terrain** ;
- Être au cœur des **politiques publiques interministérielles** (sécurité, logement, emploi, santé, environnement...)
- Acquérir une forte culture de l'État, une **vision transversale et stratégique des enjeux territoriaux** ;
- **Valoriser** un parcours professionnel dans un poste de **haute responsabilité**.

### Conditions particulières d'exercice

#### Atouts

- Missions **riches et concrètes, en lien direct** avec les citoyens et les élus ;
- **Pilotage opérationnel** de politiques publiques sur des périmètres variés ;
- **Accompagnement individualisé** à la prise de poste ;
- Port de l'**uniforme** pour les manifestations publiques.

#### Points de vigilance

- Forte **disponibilité** attendue (astreintes, sortie du département soumise à l'accord du préfet) ;
- **Mobilité géographique** sur tout le territoire ;
- **Travail sous pression** dans des environnements médiatiques et politiques ;
- **Obligation de réserve et devoir de neutralité** très stricts (renoncement au droit de grève et au droit de se syndiquer) ;
- **Incompatibilité totale** de la fonction avec un **mandat électif** ;
- **Impossibilité** (temporaire) **d'occuper un emploi de direction** dans une collectivité territoriale du département ou de la région où l'on a servi l'État.

### **Missions principales**

Sous l'autorité du préfet :

- Assure la **permanence, la continuité de l'État et de sa représentation** ;
- Garantit le fonctionnement de **la vie démocratique, des libertés publiques et de l'expression des citoyens** ;
- Délivrance des titres et de **lutte contre la fraude** ;
- Garantit la **sécurité et l'ordre public** ;
- Gère **les crises** ;
- Assure les relations avec les **collectivités locales** et met en œuvre le **contrôle de légalité** ;
- **Pilote** l'action interministérielle et **coordonne** les politiques publiques ;
- Met en œuvre les politiques **d'immigration et d'intégration** ;
- Assure une régulation de la **vie économique et sociale**.

---

**Lieux d'exercice** : sur tout le territoire national

---

### **Accompagnement**

**Accompagnement spécifique** de la direction des missions de l'administration territoriale et de l'encadrement supérieur (DMATES) pour la première affectation préfectorale :

- Mise en place d'un **mentorat** ;
- **Entretiens avec la DMATES** à la prise de poste ainsi qu'un retour d'expérience à 3 mois ;
- **Documentation opérationnelle** : kit « prise de poste », guide de gestion, guide de protocole ;
- **Cycle supérieur de formation obligatoire** 4 à 5 mois après la prise de poste (2 sessions/an).

---

### **Modalités de recrutement**

#### **Candidature :**

Les personnes intéressées peuvent transmettre leur candidature par mail à la chargée du recrutement des sous-préfets, Julia SUC

Une fiche financière est systématiquement établie avant la prise de poste (à noter que le régime indemnitaire peut être inférieur pour les directeurs expérimentés de la FPH).

#### **Publication des postes :**

Les postes de sous-préfets ne font pas l'objet de publications, ni de fiches de poste formalisées.

#### **Processus de sélection :**

À l'issue d'un entretien de recrutement, les candidats retenus sont intégrés dans un vivier.

En raison de la nature particulière de ces postes, aucune garantie sur la date de prise de poste ne peut être donnée à ce stade de la procédure.

Le délai entre l'entretien et la prise de fonction peut varier de quelques semaines à un an selon les besoins territoriaux, les préférences géographiques du candidat, ainsi que le profil de ce dernier.

**A noter :** une immersion professionnelle de quelques jours peut être un plus permettant de faire la différence lors du recrutement et de vous assurer que les fonctions vous conviennent.

---

### **Fonctions occupées**

Les emplois de sous-préfets sont répartis en **5 groupes** (I : pour les plus stratégiques, à V : les plus courants pour une première affectation).

Lors d'une primo-affectation, les postes proposés relèvent généralement des groupes IV et V :

- Sous-préfet d'arrondissement ;
- Directeur de cabinet ;
- Sous-préfet chargé de mission.

La durée d'exercice sur un même emploi est limitée à **5 ans**, avec un maximum de **9 années** consécutives sur des emplois territoriaux. Une **mobilité est obligatoire** au terme de ces périodes.

**A noter :** Compte tenu du fait que les premières fonctions proposées sont en groupe IV et V, il peut être préférable de s'engager d'ici milieu de carrière dans cette voie, l'écart de rémunération pouvant être sinon substantiel. Une simulation financière pourra vous être faite par le ministère de l'intérieur.

---

### **Compétences attendues**

#### **Savoir-faire :**

- Communiquer et rayonner ;
- Développer une vision stratégique ;
- Innover : chercher à trouver de nouvelles solutions, encourager l'expérimentation, être force de proposition et de transformation, participer et mettre en place des expérimentations ;
- Responsabiliser et développer ses équipes sur le plan individuel et collectif ;
- Coopérer ;
- Piloter la performance ;
- S'adapter : décider et agir dans la complexité et l'incertitude, hiérarchiser les priorités, accueillir l'imprévu et réorienter son action si nécessaire ;
- Transformer : favoriser l'appropriation des transformations, des idées et des méthodes nouvelles auprès de son équipe, participer aux transformations en cours ;
- Animer : mobiliser et favoriser l'expression des idées au sein de son équipe, susciter et entretenir des coalitions d'acteurs, concerter et coconstruire.

**Savoir-être :**

- Incarner les valeurs de l'État et du Service Public ;
- Se connaître, se maîtriser, se développer ;
- Innover : prendre en compte les idées et les avis apportés par les différentes parties prenantes ;
- Écouter et bâtir des relations solides ;
- S'adapter : faire preuve d'audace et être capable de prendre des risques.

**Connaissances :**

- Connaître le droit public et le fonctionnement des institutions au plan national et européen ;
- Connaître la gestion publique et l'économie ;
- Avoir des compétences budgétaires et comptables ;
- Avoir des compétences en matière de sécurité civile, de sécurité publique et de gestion de crise.

**Ressources utiles**

**(NB : toujours veiller à vous référer aux informations les plus à jour directement auprès de l'administration concernée)**

**Textes de référence :**

Décret n° 2022-491 du 6 avril 2022 relatif aux emplois de préfet et de sous-préfet

Arrêté du 21 décembre 2022 portant classement des emplois de sous-préfet par groupes

Décret n° 2021-1550 du 1<sup>er</sup> décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'Etat

**Contact :**

Iulia SUC, chargée du recrutement des sous-préfets, [Iulia SUC](#)

**Sites internet :**

Revoir le « RDV de la mobilité » organisé par le CNG : cliquez [ICI](#)