



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



La DIESE...



Sa raison d'être

Guidée par l'ambition de pérenniser l'ouverture, l'attractivité et l'efficacité de la haute fonction publique au service des citoyens, la DIESE coordonne et anime la politique RH des cadres supérieurs et dirigeants de l'État.

Elle est garante du développement d'une culture managériale commune et de l'accompagnement des cadres supérieurs et dirigeants.

2022, création de la DIESE

La réforme de la haute fonction publique a été décidée en 2021 et a reposé sur 3 piliers dont la création de la DIESE.

LES 3 PILIERS DE LA RÉFORME

<p>1. Des évolutions statutaires, pilotées par la DGAFP en lien avec la DIESE, pour décloisonner et dynamiser les parcours de l'encadrement supérieur de l'État et valoriser l'engagement et la responsabilité</p>	<p>2. La création de l'Institut national du service public (INSP) avec une refonte de la formation initiale et des conditions de recrutement et une approche centrée sur les compétences et l'adaptation des profils aux postes</p>	<p>3. La création de la Délégation à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) en 2022 pour piloter la réforme et amplifier le développement de l'accompagnement des cadres supérieurs</p>
--	---	--

Plusieurs réalisations significatives

<ul style="list-style-type: none">• La création du corps des administrateurs de l'État, pilotée par la DGAFP. Une identité et un espace de carrière communs permettant de décloisonner les parcours et de faciliter les mobilités dans différents emplois (territoriaux, centraux, opérationnels, de pilotage des politiques publiques, de contrôle, d'audit, de conseils...)• Une nouvelle grille de rémunération harmonisée et transparente pour le corps des administrateurs de l'État et les emplois fonctionnels (préfets, ambassadeurs, emplois de centrale...), plus attractive et corrélée au niveau de responsabilité• Une déclinaison en cours pour les grands corps techniques d'ingénieurs avec une diversification des voies d'accès, un pilotage renforcé des compétences et une harmonisation de la structure des statuts et des rémunérations	<p>À partir de la promotion 2024/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none">• Des modalités d'entrées diversifiées et des épreuves de concours d'entrée modifiées pour apprécier la compréhension des grands enjeux de l'action publique et la capacité à agir dans un univers professionnel• Une formation initiale renouvelée pour acquérir des compétences communes et permettre la personnalisation du parcours• La suppression du classement de sortie pour permettre l'adéquation entre projets professionnels, compétences et postes	<ul style="list-style-type: none">• La création du réseau des délégués de l'encadrement supérieur et le renforcement des moyens des ministères• L'élaboration de lignes directrices de gestion interministérielles et de référentiels communs• Le déploiement progressif de dispositifs d'accompagnement pour les cadres supérieurs avec un enjeu de lisibilité et de visibilité pour les cadres supérieurs, dans les administrations centrales et territoriales, à différents stades de leur carrière
--	--	---



Ses missions

La DIESE porte la **nouvelle politique RH pour les cadres supérieurs et dirigeants de l'État**, pour une haute fonction publique ouverte, attractive et efficace, au service des citoyens.

Pour ce public, elle est garante des orientations générales en matière de gestion. Elle veille au bon respect des **lignes directrices de gestion interministérielles** et propose des ajustements si nécessaires.

Elle est associée, par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), à la définition des projets statutaires et à la préparation des textes relevant de l'encadrement supérieur. Elle exerce la **tutelle de l'Institut national du service public (INSP)** et veille à la réforme du recrutement et de la formation initiale et continue.

Elle favorise le **décloisonnement des univers professionnels**, au sein de l'État et des trois versants de la fonction publique, et promeut des parcours diversifiés en levant les freins résiduels et culturels. Elle développe une **culture managériale commune** aux cadres - transformation de l'action publique, capacité d'initiative, coopération - et les forme aux enjeux contemporains et aux grandes transitions (écologique, numérique, sociétale).

En lien avec les secrétaires généraux et avec le réseau des délégués à l'encadrement supérieur et plus largement les acteurs RH des ministères, **elle professionnalise le recrutement et déploie des dispositifs d'accompagnement** des cadres supérieurs, tout au long de leur carrière, de manière harmonisée au sein des ministères. Elle pilote des programmes interministériels à destination des cadres à potentiel visant à renforcer leurs compétences managériales et leur culture commune.

Elle participe au **recrutement** des directeurs d'administration centrale et des secrétaires généraux et les accompagne dans leur parcours. Elle contribue au recrutement et à l'accompagnement des autres cadres dirigeants (préfets, recteurs, ambassadeurs, dirigeants d'établissement public...).

Elle veille à **rendre visibles les changements** induits par la réforme auprès des cadres et des employeurs des administrations centrales et des services territoriaux, et s'assure de leur bonne compréhension et bonne appropriation.

Dans une logique d'ouverture large à son écosystème (fonction publique, entreprises, universités...), elle réalise une **veille active** des évolutions de l'action publique et du monde du travail. Elle favorise des actions innovantes en la matière.

Son organisation

La DIESE est articulée autour de 8 thématiques et a une organisation matricielle.



Ses activités

LA POLITIQUE RH DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

La DIESE coordonne et anime la politique RH en matière d'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, en lien avec la DGAFP et l'INSP. Elle agit en partenariat étroit avec les Secrétaires généraux des ministères.

Le cadre statutaire et de gestion de l'encadrement supérieur a été modifié en profondeur depuis 2022. Il convient désormais de s'assurer de sa mise en œuvre dans la durée et de procéder, si nécessaire, à des ajustements. De même, le recrutement et la formation initiale ont été rénovés. La mise en place du nouveau cursus de formation à l'INSP se poursuit et la promotion 2024/2025 sera la première sans classement de sortie.

En complément, la DIESE conduit plusieurs chantiers.

Il s'agit tout d'abord de la **réforme des grands corps d'ingénieurs** (corps des mines, des ponts, des eaux et forêts, de l'INSEE et de l'armement) conduite en lien avec les gestionnaires de corps et de directions telles que la DINUM. Il s'agit également d'assurer un suivi et une harmonisation des pratiques en matière de rémunération.

Enfin, il est indispensable de mieux connaître les populations de l'encadrement supérieur et de suivre leurs évolutions. La réalisation d'un observatoire va être lancée. Il intégrera les données du dispositif de nomination équilibrée et, plus généralement, des indicateurs d'avancement et d'atteinte des objectifs de la réforme.

LES PARCOURS DES CADRES SUPÉRIEURS

Les modifications statutaires et de gestion favorisent les mobilités. Elles ne sont néanmoins pas suffisantes pour décloisonner les univers professionnels et faciliter les parcours diversifiés.

La DIESE travaille à **favoriser le développement de nouveaux parcours** en lien étroit avec les employeurs.

Il s'agit de lever les **freins culturels** à travers plusieurs actions : des événements communs aux 3 fonctions publiques dans les territoires, des formations ouvertes largement aux différents univers professionnels, des périodes d'immersion, des témoignages inspirants...

Il faut aussi lever des **freins structurels**, par exemple les modalités et les calendriers de recrutement non harmonisés et non coordonnés, les contraintes liées aux mobilités géographiques ou les conditions de rémunération différentes.

Il faut également **guider davantage les mobilités** en éclairant les cadres supérieurs sur les compétences et les profils attendus pour les différents types de poste.

En complément, il est nécessaire de sécuriser **les transitions professionnelles** et d'intégrer des opportunités nouvelles dans les parcours.

LA TRANSFORMATION MANAGÉRIALE

La transformation managériale est un levier de transformation de l'action publique.

La DIESE a construit un **référentiel managérial** qui structure les évaluations des cadres et les cycles de formation interministériels. Elle souhaite accélérer la diffusion de cette nouvelle culture auprès des cadres supérieurs et dirigeants de l'État par des conventions managériales au niveau national et en région, des témoignages de pairs, le renforcement des critères managériaux dans l'évaluation annuelle...

Les cadres supérieurs et dirigeants de l'État sont invités à développer **des compétences managériales** telles que l'innovation et la capacité d'initiative, la coopération ou encore la transformation de l'action publique et à s'inscrire dans la dynamique de **transition écologique et numérique**.

LE DÉPLOIEMENT ET LA PROFESSIONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT RH

La DIESE anime les **délégations à l'encadrement supérieur** (DES) au sein des ministères qui sont en charge de l'accompagnement des cadres supérieurs.

Les DES disposent de **processus et d'outils communs** dans les différents domaines RH (revues de cadres, évaluation sexennale, accompagnement individualisé, etc.). Il s'agit désormais d'en garantir l'appropriation par tous les acteurs, d'harmoniser leur usage et de s'assurer de leur connaissance par les bénéficiaires.

L'accompagnement des carrières des cadres et la réalisation des plans de succession par les employeurs s'appuient sur **le déploiement d'une base de CV et de postes** fiables au sein de l'État.

LA DÉTECTION ET LES PROGRAMMES « TALENTS »

La DIESE pilote, en s'appuyant sur l'INSP, des **programmes à destination des cadres à potentiel**, ayant vocation à occuper des fonctions de cadres dirigeants ou de cadres de direction, dont un programme dédié aux femmes.

La **sélection** des candidatures se fait à partir de propositions des ministères et la réalisation d'évaluations externes. Ces programmes comprennent l'inscription dans **un vivier**, la participation à **un cycle** (Cycle des Hautes Études du Service Public ou le Cycle de Développement Managérial) et l'accès à **un catalogue** de formation dédié.

Ces programmes peuvent être ouverts à des magistrats, des militaires, mais aussi à la fonction publique territoriale et hospitalière et des représentants.

LES CADRES ET EMPLOIS DIRIGEANTS

La DIESE **accompagne les cadres dirigeants de manière individuelle et collective** par une offre régulièrement renouvelée. Elle propose des **entretiens de carrière** aux directeurs d'administration centrale ou assimilés à différentes étapes de leur poste.

Ces entretiens, ainsi que ceux réalisés auprès des membres du vivier, enrichissent les **plans de succession** pour les directeurs d'administration centrale et permettent de **proposer des candidatures** pertinentes, le moment venu, au pouvoir de nomination.

Elle travaille en lien étroit avec les ministères dans le cadre des processus de nomination des autres cadres dirigeants (préfets, ambassadeurs, recteurs...).

LA VISIBILITÉ

La mise en œuvre de la réforme doit encore gagner en visibilité vis-à-vis des cadres et des employeurs par un **renforcement de la communication**.

Le DIESE anime un **portail d'information et de services** dédié à l'encadrement supérieur, avec prochainement un outil d'auto-évaluation des compétences managériales et la base interministérielle des CV et des postes.

Elle conduit la promotion de la politique RH et de l'accompagnement des cadres supérieurs à travers différents formats et vecteurs.

LA PROSPECTIVE

La DIESE assure une veille vers le monde académique, le secteur privé et l'international pour suivre l'évolution du contexte de l'action publique comme du monde du travail et pour analyser et anticiper leur impact sur la haute fonction publique.

En synthèse



POLITIQUE RH

Priorités :

- Lignes directrices de gestion interministérielles
- Institut national du service public (INSP)
- Réforme des grands corps d'ingénieurs
- Rémunération
- Observatoire
- Dispositif de nominations équilibrées

Partenaires :

- Secrétariat général du Gouvernement (SGG)
- Secrétaires généraux (SG)
- Délégués à l'encadrement supérieur (DES)
- Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
- Institut national du service public (INSP)
- Direction interministérielle du Numérique (DINUM)

Grégory Brousseau

Chef de service, adjoint de la déléguée

Clotilde Bailleul

Conseillère juridique, chargée des politiques RH

Madeleine Bessot

Chargée d'études observatoire de l'encadrement supérieur

David Blanch

Chargé de Tutelle de l'INSP

Michel Pardoux

Chargé de la réforme des corps techniques



PARCOURS

Priorités :

- Levée des freins culturels et structurels aux mobilités
- Passerelles interministérielles et inter versants
- Gestion des transitions

Partenaires :

- Secrétariat général du Gouvernement (SGG)
- Secrétaires généraux (SG)
- Délégués à l'encadrement supérieur (DES)
- Fonctions publiques territoriale et hospitalière (FPT/FPH)
- Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Isabelle Braun-Lemaire

Déléguée interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État

Valéry Lemaître

Chef de projet
Parcours et partenariats

Claire Orosco

Cheffe de projet
Parcours et transition



TRANSFORMATION MANAGÉRIALE

Priorités :

- Conventions managériales
- Pratiques managériales
- Thématiques transversales (management ; transition écologique ; numérique...)

Partenaires :

- Secrétariat général du Gouvernement (SGG)
- Secrétaires généraux (SG)
- Direction interministérielle de la transformation publique (DITP)
- Direction interministérielle du Numérique (DINUM)
- Secrétariat général à la Planification écologique (SGPE)

Thomas Lesueur

Conseiller Transformation managériale auprès de la Déléguée

Madeleine Bessot

Chargée d'études formation à la transition écologique

Valéry Lemaître

Directeur de projet formation à la transition écologique



DÉPLOIEMENT ET PROFESSIONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

Priorités :

- Outils et processus communs
- Connaissance partagée des cadres et des postes
- Animation du réseau des délégués à l'encadrement supérieur

Partenaires :

- Délégués à l'encadrement supérieur (DES)

Marie-Aimée Deana-Côté

Responsable Déploiement et professionnalisation de l'accompagnement

Stéphane Richard

Chargé de mission Déploiement et professionnalisation de l'accompagnement



DÉTECTION ET PROGRAMME « TALENTS »

Priorités :

- Constitution de viviers
- Cycles d'accompagnement interministériels : CHESP, CYSDEM, talentueuses
- Catalogues de formation

Partenaires :

- Secrétaires généraux (SG)
- Délégués à l'encadrement supérieur (DES)
- Institut national du service public (INSP)

Grégory Brousseau
Chef de service,
adjoint de la déléguée

Séverine Chadelaud
Cheffe de projet programmes
interministériels de formation

Jean-Michel Lecoq
Cheffe de projet programmes
interministériels de formation



CADRES ET EMPLOIS DIRIGEANTS

Priorités :

- Accompagnement individuel et collectif des cadres dirigeants
- Conseil carrière des directeurs d'administration centrale et assimilés
- Plans de succession et recrutement des DAC et assimilés

Partenaires :

- Secrétariat général du Gouvernement (SGG)
- Secrétaires généraux (SG)
- Institut national du service public (INSP)

Isabelle Braun-Lemaire
Déléguée interministérielle à
l'encadrement supérieur de l'État

Anne de Castelnaud
Cheffe de projet
Accompagnement des cadres dirigeants

Christophe Calcagni
Chef de projet
Carrière des cadres dirigeants

Jacques Clément
Conseiller Parcours et Carrière
auprès de la déléguée

Christophe Patoux
Rapporteur-évaluateur
des cadres dirigeants



VISIBILITÉ

Priorités :

- Portail d'information et de services aux cadres supérieurs de l'État
- Promotion et mise en visibilité de la politique RH et de l'accompagnement

Partenaires :

- Délégués à l'encadrement supérieur (DES) et directions de la communication ministérielles
- Direction des services administratifs et financiers (DSAF) – Direction des systèmes d'information (DSI)
- Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH)

Thomas Lesueur
Conseiller Transformation
managériale auprès de la Déléguée

Carla Lery
Cheffe de projet Visibilité et
communication de la Diese

Thierry Rodriguez
Chef de projet numérique



PROSPECTIVE

Priorités :

- Veille active sur l'action publique, le monde du travail et les enjeux de ressources humaines
- Programmes innovants

Partenaires :

- Monde académique
- Secteur privé
- Secteur public (DGAFP, INSP)

Claire de Mazancourt
Adjointe de la déléguée, responsable
de la prospective et de l'innovation

Julien Rigaber
Conseiller Prospective et inno-
vation auprès de la déléguée

Laurent Zermati
Chargé de mission
Prospective et innovation

Son équipe



Isabelle Braun-Lemaire

Députée interministérielle
à l'encadrement supérieur
de l'État

sec.diese@pm.gouv.fr



Grégory Brousseau

Chef de service,
adjoint de la députée
*Référent du Conseil d'État
et de la Cour des comptes*

gregory.brousseau@pm.gouv.fr



Dany Plais

Assistante de la députée

dany.plais@pm.gouv.fr



Eugénie Babali-Pied

Gestionnaire de formation

eugenie.babali-pied@pm.gouv.fr



Clotilde Bailleul

Conseillère juridique,
chargée des politiques RH

clotilde.bailleul@pm.gouv.fr



Madeleine Bessot

Chargée d'études observatoire
de l'encadrement supérieur et
formation à la transition écologique

madeleine.bessot@pm.gouv.fr



David Blanch

Chargé de Tutelle de l'INSP
*Référent du ministère de l'Europe
et des Affaires étrangères*

david.blanch@pm.gouv.fr



Christophe Calcagni

Chef de projet Carrière
des cadres dirigeants
*Référent du ministère
de l'Intérieur, des services
du Premier ministre et de la
Présidence de la République*

christophe.calcagni@pm.gouv.fr



Anne de Castelnau

Cheffe de projet Accompagnement
des cadres dirigeants
*Référente des ministères de
l'Éducation nationale, l'enseignement
supérieur, la Culture et l'Agriculture*

anne.de-castelnau@pm.gouv.fr



Séverine Chadelaud

Cheffe de projet programmes
interministériels de formation
*Référente du ministère
de la Justice*

severine.chadelaud@pm.gouv.fr



Jacques Clément

Conseiller Parcours et Carrière
auprès de la députée

jacques.clement@pm.gouv.fr



Marie-Aimée Deana-Côté

Responsable déploiement
et professionnalisation
de l'accompagnement

marie-aimée.deana-cote@pm.gouv.fr



Jean-Michel Lecoq

Chef de projet programmes
interministériels de formation
Référent des ministères sociaux

jean-michel.lecoq@pm.gouv.fr



Valéry Lemaître

Directeur de projet Parcours
et partenariats et formation
à la transition écologique
*Référent fonctions publiques
territoriale et hospitalière*

valery.lemaitre@pm.gouv.fr



Carla Lery

Cheffe de projet Visibilité
et communication de la Diese

carla.lery@pm.gouv.fr



Thomas Lesueur

Conseiller Transformation
managériale auprès
de la députée

thomas.lesueur@pm.gouv.fr



Claire de Mazancourt

Adjointe de la députée,
responsable de la prospective
et de l'innovation

claire.de-mazancourt@pm.gouv.fr



Claire Orosco

Cheffe de projet Parcours
et transition

*Référente du ministère
de la Transition écologique*

claire.orosco@pm.gouv.fr



Michel Pardoux

Chargé de la réforme des corps
techniques

michel.pardoux@pm.gouv.fr



Christophe Patoux

Rapporteur-évaluateur
des cadres dirigeants
Référent du ministère des Armées

christophe.patoux@pm.gouv.fr



Stéphane Richard

Chargé de mission déploiement
et professionnalisation de
l'accompagnement et responsable
du suivi budgétaire et des marchés
*Référent du ministère de l'Économie
et des Finances*

stephane.richard@pm.gouv.fr



Julien Rigaber

Conseiller Prospective
et innovation auprès
de la députée

julien.rigaber@pm.gouv.fr



Thierry Rodriguez

Chef de projet numérique

thierry.rodriguez@pm.gouv.fr



Laurent Zermati

Chargé de mission Prospective
et innovation

laurent.zermati@pm.gouv.fr





Délégation interministérielle
à l'encadrement supérieur de l'État
www.diese.gouv.fr