



**MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général**

05 JUL. 2021

Paris, le  
Réf. : 21-000583-1

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

**MISSION DE GOUVERNANCE MINISTERIELLE  
DES RESSOURCES HUMAINES**

**Le préfet, secrétaire général**

à

**Mesdames et messieurs les préfets,  
Monsieur le directeur général de la police nationale,  
Monsieur le général d'armée, directeur général de la gendarmerie nationale,  
Madame et messieurs les directeurs généraux,  
Mesdames et messieurs les directeurs**

**Objet : renforcement de l'attractivité géographique et fonctionnelle en faveur des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS, tous périmètres).**

**Référence : ma note n° 21-000322-1 du 19 avril 2021.**

**PJ : - un guide de rédaction de fiche de poste  
- un modèle de fiche de poste**

Par note visée en référence, je vous ai présenté les travaux menés par la direction des ressources humaines (DRH), en vue de renforcer l'attractivité des emplois de PATS au sein du ministère, débouchant sur deux mesures novatrices, la priorité subsidiaire d'affectation (PSA) et l'indemnité temporaire de mobilité (ITM). Ces deux outils centrés sur les départements les moins attractifs seront opérationnels pour la prochaine campagne de mobilité s'agissant de la PSA et d'ici la fin de l'année pour l'ITM. Des discussions sont actuellement en cours, avec les préfetures et SGAMI concernés, ainsi qu'avec la DGPN, la DGGN et les représentants du personnel.

Au-delà, plusieurs autres leviers ont été identifiés par la DRH au terme d'un recensement de bonnes pratiques déjà existantes au sein du ministère ou dans d'autres ministères et des travaux de réflexion lancés depuis 2020 qui s'inscrivent dans des réflexions interministérielles en lien avec la DGAFP.

Ces leviers ont principalement trait au recrutement et à l'accompagnement des personnels. Je tiens également à partager avec vous dès maintenant des pistes de réflexion qui sont encore à l'étude.

## **1/ Pour un recrutement plus adapté aux nouveaux publics et qui laisse davantage d'initiative au niveau déconcentré :**

Si les campagnes de mobilité et les concours demeureront des outils importants de recrutement, il est indispensable que les services du ministère, *a fortiori* les moins attractifs, utilisent à plein les autres leviers qui passent par un recrutement plus ciblé et individualisé qui exige des services un nouveau positionnement. Il s'agit d'attirer des profils nouveaux qui ne se tournent ni spontanément, ni exclusivement vers l'Etat, et à qui la publication d'une fiche de poste très administrative sur la place de l'emploi public (PEP) ou l'arrêté d'ouverture d'un concours ne parlent pas.

- **Axe n°1 : une communication adaptée aux nouveaux profils recherchés qui valorisent les « talents de l'Etat » :**
  - o Une présence accrue sur les réseaux sociaux et les nouveaux médias :

Pour toucher les nouveaux profils, il convient d'accroître la visibilité du ministère sur les réseaux sociaux et les plateformes de recrutement. Ces outils ne se substituent pas à la publication des fiches de postes sur la PEP, ils viennent utilement la compléter.

A partir de juillet prochain, le ministère de l'intérieur disposera d'une page sur la plateforme de la société française « Welcome to the jungle » qui dispose d'une forte audience auprès d'un public de jeunes diplômés, et qui les accompagne dans leur recherche d'emploi. Les jeunes peuvent ainsi découvrir en photos et en vidéos la culture des entreprises dans lesquelles ils pourraient postuler. La DRH est en train de réaliser des capsules vidéos qui permettront, *via* ce site, de mieux faire connaître les principaux métiers du ministère et ainsi de valoriser auprès des jeunes publics notre marque Etat-employeur.

Vous êtes par ailleurs invités à présenter les différents postes pour lesquels vous recrutez sur les réseaux sociaux, à travers les pages que vous avez déjà développées sur Facebook ou Twitter, mais aussi à être plus présents qu'aujourd'hui sur le réseau social professionnel LinkedIn. Vous pourrez également demander à la Dicom (pôle de production digitale et éditoriale - unité de production éditoriale web) de relayer vos offres d'emploi sur la page LinkedIn du ministère qui compte plus de 144 000 abonnés et leur donnera une forte visibilité.

- o Des fiches de poste plus attractives :

L'utilisation de ces nouveaux moyens de communication suppose d'avoir recours à un nouveau modèle de fiche de poste qui soit moins administratif, plus compréhensible pour des personnes extérieures à la fonction publique et qui soit attractive pour les candidats.

Pour ce faire, la DRH vous propose un nouveau modèle que vous trouverez en pièce jointe, ainsi qu'un guide de rédaction des fiches de poste. Ce nouveau modèle sera réservé à vos publications non réglementaires (LinkedIn, Pôle emploi...); il ne pourra pas à ce stade être utilisé pour les publications réglementaires sur la PEP et Mob-MI.

Sur ces fiches de poste figurent les labels égalité et diversité qui rappellent l'engagement du ministère en faveur de l'égalité femmes/hommes et en faveur de la diversité et qui constituent un outil de valorisation de l'image du ministère auxquels les candidats sont sensibles.

A également été ajoutée la mention que le poste peut être occupé par une personne en situation de handicap conformément à notre politique en faveur de l'inclusion de ces publics.

J'appelle aussi votre attention sur le fait que ces fiches pourront utilement rappeler que le poste concerné est télétravaillable. La possibilité d'être en télétravail fait partie des critères de choix des candidats.

- **Axe n°2 : un recrutement plus localisé :**

- o Les recrutements de contractuels sont désormais déconcentrés :

Depuis la publication de deux arrêtés au Journal officiel du 23 mai dernier, les préfets de zone, de région et de département sont compétents pour les actes de recrutement, des agents non titulaires de droit public recrutés dans les secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR), les préfectures, sous-préfectures, secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) et dans les secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI) pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à trois ans qui ne sont pas soumis au visa préalable du contrôleur budgétaire ou qui sont conformes au référentiel de rémunération du secrétariat général du ministère de l'intérieur.

Cette nouvelle compétence doit permettre de raccourcir les délais de recrutement et ainsi de plus facilement retenir des candidats contractuels, alors que vous avez constaté l'absence de candidats titulaires adaptés au profil du poste.

- o Le développement du recours à l'apprentissage :

Le recrutement d'apprentis, confirmé par le « plan 10 000 jeunes » lancé par le ministre, constitue une priorité pour tous les services du ministère. Traditionnel dans les métiers des filières techniques, l'apprentissage peut également répondre à des besoins dans la filière administrative.

La fidélisation des apprentis *via* leur recrutement par contrat ou leur accompagnement vers un concours à l'issue de leur formation en alternance est une bonne pratique à poursuivre chaque fois que possible.

- o Un partenariat privilégié avec Pôle emploi, Cap emploi et les acteurs du service public de l'emploi :

Au niveau local, vous avez des contacts privilégiés avec les acteurs du service public de l'emploi afin de mettre en œuvre la politique gouvernementale dans le domaine de l'emploi et de la formation. Vous pourrez utilement vous appuyer sur ce réseau pour partager vos offres d'emploi et recruter des candidats locaux.

Par ailleurs, des échanges sont en cours au niveau central entre la DRH et Pôle Emploi afin d'envisager de nouvelles actions qui seront déclinées à l'automne à titre expérimental au sein de deux régions, avant une généralisation courant 2022. Les services de la DRH reviendront prochainement vers les préfectures de région pour identifier les territoires expérimentateurs.

Les liens avec Cap emploi devront également être resserrés afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap.

- o Des concours plus centrés sur vos bassins d'emploi :

Profitant des perspectives ouvertes par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le ministère a prévu que la totalité des corps qu'il gère pourront être recrutés par des concours nationaux à affectation locale.

La crise sanitaire n'a pas permis, à ce stade, de généraliser les premières expérimentations menées dans la zone Nord et qui avaient été concluantes. Les perspectives d'amélioration de la situation nous

autorisent à mobiliser ce nouveau levier qui garantit un recrutement de candidats issus du territoire et donc plus faciles à affecter sur les postes à pourvoir.

Pour les différents concours organisés à une échelle zonale ou régionale, une meilleure information des candidats en amont sur la localisation départementale des postes à pourvoir (ainsi que sur le nombre de postes par spécialité pour la filière technique) sera également prévue afin de limiter le nombre de désistements encore trop souvent constatés. Une instruction spécifique sera prochainement diffusée.

## **2/ Un accompagnement des personnels à développer pour faciliter les mobilités et les prises de poste :**

L'attractivité des services et, au-delà, la fidélisation des agents passent aussi par un accompagnement plus important des agents nouvellement recrutés à travers les leviers suivants :

### **- Axe n°3 : l'accès au logement :**

L'accès au logement est l'un des freins majeurs au recrutement dans les départements les moins attractifs, notamment en Ile-de-France, dans les grandes métropoles et en Haute-Savoie.

Des dispositifs existent déjà comme la construction de logements sociaux et leur réservation pour des fonctionnaires ou le prêt à taux zéro du ministère de l'intérieur (PTZMI) dans les départements urbains déficitaires.

Plusieurs travaux sont actuellement en cours dans le cadre de la commission nationale d'action sociale en lien avec les représentants du personnel. Le ministère envisage de profiter de ces travaux pour faire évoluer le périmètre d'éligibilité du PTZMI afin de répondre aux besoins d'attractivité de certains départements non encore éligibles.

A court terme, et sur le modèle de ce qui se pratique à la préfecture de police, il peut être intéressant de faciliter la mise en relation des nouveaux arrivants avec des bailleurs privés, notamment pour des locations meublées. Les fondations Jean Moulin et Louis Lépine proposent par ailleurs des cautionnements. Une démarche auprès des agences immobilières locales peut être opportune, ainsi que via les amicales des personnels afin de favoriser la diffusion d'annonces entre agents.

### **- Axe n°4 : la mobilité des conjoints :**

La difficulté pour le conjoint à retrouver un emploi constitue un autre facteur dissuadant les mobilités, notamment dans les départements plus ruraux.

Pour les conjoints fonctionnaires, la DRH, en lien avec les autres ministères, tient compte des doubles mutations dans le cadre des décisions de mobilités.

Pour les conjoints non fonctionnaires, une mise en relation avec les acteurs du service public de l'emploi peut être organisée. Le SGCD pourra également communiquer la liste des emplois non pourvus dans les services de l'Etat au niveau local et où le recrutement d'un agent contractuel est envisagé.

### **- Axe n°5 : la facilitation de la prise de poste :**

L'ensemble de ces actions suppose un contact privilégié entre les services RH (et notamment le conseiller mobilité carrière) et les nouvelles recrues en amont de leur arrivée. Ces prises de contact doivent être généralisées.

En amont de la prise de poste, vous veillerez également à accueillir les nouveaux arrivants en leur délivrant toutes les informations utiles, en leur présentant le service et en leur donnant les contacts utiles (acteurs RH, liste des logements, coordonnées des membres du réseau de soutien, démarches liées à l'arrivée dans le département etc.)

Les sites intranets des préfetures pourront utilement mettre en valeur les éléments de communication utiles relatifs à l'action sociale.

Chaque fois que possible, le mentorat pourra être proposé au sein du service d'affectation.

Conformément à l'instruction ministérielle commune SG/PN/GN 21-000319-I du 8 avril 2021, vous veillerez à ce que les nouveaux arrivants suivent les formations d'accueil proposées pour tous ceux qui sont nommés pour la première fois au ministère ou qui changent de périmètres professionnels entre les préfetures, l'administration centrale et les services de police et de gendarmerie.

Comme les territoires peu attractifs recrutent principalement par concours, leurs besoins de formation sont également plus importants. A cette fin, la DRH a renforcé ses budgets pédagogiques destinés aux régions Ile-de-France, Grand Est et Hauts-de-France. Elle se tient à la disposition des préfetures de région pour faire le point sur les budgets dédiés à la formation.

### **3/ Les actions qui font encore l'objet de réflexions :**

Le renforcement de l'attractivité d'un territoire passe par la mobilisation de plusieurs outils et demandera une adaptation constante de nos politiques RH. D'autres leviers identifiés sont encore à l'étude avant de pouvoir être concrétisés ; j'ai néanmoins souhaité vous les présenter dès maintenant.

#### **- La création d'une mission d'appui à la DRH :**

Le ministère de la transition écologique a créé au niveau central une mission d'appui aux résultats très intéressants. Saisie par un service qui rencontre des difficultés, elle établit un diagnostic pour confirmer ou non la mise en place d'un accompagnement personnalisé du service sur l'ensemble des volets : professionnalisation du recrutement, mise en place de formations, valorisation des services (y compris en mettant en avant les atouts du territoire concerné), fidélisation des agents...

La transposition de ce dispositif au sein de la DRH est actuellement à l'étude.

#### **- Des campagnes originales de recrutement :**

Le SGAMI Est a réalisé en 2019 une campagne de recrutement par la mise en place d'affichages publicitaires sur le réseau de bus messin. Il a développé en 2021 une nouvelle formule : le sac à pain personnalisé. La société CPM Communication basée à Aix-les-Bains a produit 300 000 sachets à pain publicitaires personnalisés pour les distribuer dans les boulangeries d'un secteur prédéfini. Les sachets présentant les métiers offerts par le SGAMI ont été distribués dans les principales villes de la zone.

Cette opération a permis de mieux faire connaître les métiers du SGAMI et a suscité de nombreuses candidatures.

Ce type de pratiques pourrait être généralisé, *a minima* pour les SGAMI. Nous reviendrons vers vous sur ce sujet, une fois arrêtée une prochaine campagne de communication.

- **Des ambassadeurs sur les réseaux sociaux :**

La DRH travaille à une formation des agents qui le souhaiteraient pour devenir les propres ambassadeurs de leurs métiers sur les réseaux sociaux. Nos agents peuvent en effet être les meilleurs recruteurs de leurs futurs collègues. Ces vidéos complèteraient utilement les outils relatifs aux réseaux sociaux présentés précédemment.

\* \* \*

Cette présentation des leviers d'attractivité pour nos emplois n'est pas exhaustive. Vous pouvez y puiser des outils adaptés à votre territoire. Je suis également intéressé par les initiatives que vous avez déjà prises et que nous n'avons pas encore recensées.

La direction des ressources humaines reste à votre disposition pour vous accompagner.



Jean-Benoît ALBERTINI

# Fiche de poste

**Intitulé du poste**

Catégorie statutaire / Corps : A

**Localisation du poste**

Poste ouvert aux contractuels

Domaine(s) métier(s) :

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) : 2

## Présentation de l'employeur en tenant compte :

- de la bonne compréhension du candidat : **la rédaction doit être simple** et éviter ainsi tous acronymes. La fiche de poste doit également être **synthétique** pour être lue en intégralité,
- de la transformation du ministère et de l'intérêt à le rejoindre,
- des valeurs : l'égalité, la diversité et l'accompagnement des personnes en situation de handicap, etc.

## Présentation du service et de l'environnement de travail :

- présenter le service (nombre d'agents) et ses enjeux, l'équipe, les transformations internes éventuelles ainsi que les grands projets à venir pouvant susciter l'intérêt du candidat.

## Le profil recherché :

- présenter en priorité les **compétences recherchées** pour le poste : savoir-faire et savoir-être requis en les contextualisant dans la fiche de poste,
- préciser les formations, certifications et / ou diplômes requis,
- spécifier le niveau d'expérience requis en nombre d'années,
- la rédaction du profil doit **respecter les codes de la communication égalitaire** (cf. circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation). L'écriture inclusive ne doit pas être utilisée.

## Les missions de la fiche de poste :

- privilégier le **style direct** et les phrases courtes pour être le plus concret possible. Il est préférable de limiter les acronymes et ces derniers **doivent nécessairement être développés à leur première utilisation**,
- présenter les **missions qui seront réellement assurées par le futur recruté** : cette présentation doit être sincère et correspondre à la réalité. Cela permettra au candidat et à l'employeur de partager la même vision une fois la prise de poste et limiter les risques de déconvenue et de perte de motivation de la part du recruté,
- présenter les attendus en termes de livrable et de contribution pour **permettre aux candidats de se projeter**.

**Caractéristiques du poste :**

- indiquer **les spécificités du poste** : les déplacements éventuels, astreintes, le temps de travail, le nombre de RTT, les conditions éventuelles d'exercice, etc.
- le rattachement du poste, les liaisons hiérarchiques et fonctionnelles.

**Avantages du poste :**

- indiquer si le poste et ses missions sont télétravaillables,
- indiquer les avantages sociaux,
- mentionner les offres de formation et les préparations aux concours internes et examens professionnels,
- renseigner les perspectives d'avenir et d'évolution.

**Présenter le processus de recrutement en indiquant :**

- les modalités : expliquer au candidat comment postuler, indiquer les documents à transmettre (limiter aux pièces essentielles),
- les contacts permettant d'obtenir des renseignements sur la fiche de poste en précisant leur fonction,
- les étapes de recrutement : date limite de candidature, modalités de sélection, date de prise de poste souhaitée, etc.

La fiche de poste doit comporter les logos Égalité – Diversité et peut mentionner expressément que le poste est accessible aux personnes en situation de handicap.

L'utilisation de liste à puces permet une présentation plus aérée et facilite ainsi la lecture de la fiche de poste par le candidat.

Il convient de prioriser les informations communiquées et plus particulièrement lors de la description des missions.



## Fiche de poste

### Responsable de la communication digitale

Cadre (catégorie A)

Localisation du poste : 40, avenue des Terroirs de France  
75012 Paris

Poste ouvert aux contractuels

Domaine(s) métier(s) :

Communication

Primes : RIFSEEP 2 (mettre une fourchette en € quand vous avez l'information)

### Le ministère de l'Intérieur

Placé au cœur de l'État, le ministère de l'Intérieur garantit aux citoyens l'exercice de ses droits, devoirs et libertés. Il joue un rôle central dans l'organisation du territoire et assure ainsi la permanence et la continuité de l'État.

#### Présentation de la direction :

La Direction des ressources humaines (DRH) du ministère de l'Intérieur est chargée de la gestion, de l'action sociale, du recrutement et de la formation d'une large partie des agents du ministère. Forte de plus de 500 agents, elle est garante des valeurs du ministère en matière d'égalité, de diversité et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Le service communication pilote et coordonne les campagnes de recrutement du ministère à travers la production de supports et la production de campagnes multi et cross canal. Pour répondre à l'évolution des pratiques de recrutement et de consommation des contenus, celui-ci est en recherche constante de pratiques et d'outils innovants.

#### Votre profil :

- vous disposez de compétences en communication digitale (Campaign manager, Visibrain, Tweetdeck) et connaissez les outils de suivi et d'optimisation des campagnes,
- vous maîtrisez les logiciels de PAO (Indesign, Illustrator, Photoshop), et de post production (Première pro, After effect),
- vous êtes dotés d'un sens organisationnel et d'une grande qualité rédactionnelle,
- vous disposez d'une formation de niveau bac +5 en communication,
- vous bénéficiez d'une expérience d'au moins 3 ans dans le domaine de la communication digitale.

#### Vos missions au sein du service communication de la Direction des ressources humaines :

- vous encadrerez une équipe de 3 personnes constituée de 2 agents de catégorie B et d'un stagiaire,
- vous serez en charge de la veille et de l'analyse en e-reputation du ministère en sa qualité d'employeur : analyser de manière qualitative et quantitative les publications sur les réseaux sociaux et sur le web, identifier les enjeux et proposer des nouveaux outils digitaux innovants,
- vous piloterez les campagnes de communication : modérer les contenus, gérer le budget dédié et produire des bilans,
- vous produirez les visuels web et coordonnerez la post-production des contenus vidéos produits par le service de la communication.

### Caractéristiques du poste :

- emploi accessible aux personnes en situation de handicap,
- poste ouvert aux contractuels,
- régime hebdomadaire de 35h générant 17 jours de RTT,
- déplacements ponctuels en région Île-de-France,

**Liaisons hiérarchiques :** la Directrice des ressources humaines et son adjoint,

**Liaisons fonctionnelles :** la Direction de la communication (DICOM) du ministère et le réseau des chargés de communication des préfetures,

### Avantages du poste :

- possibilité de réaliser l'ensemble des missions en télétravail,
- vous bénéficierez de formations professionnelles, d'un accès illimité à la plateforme de formation en ligne du ministère, et aurez la possibilité de vous inscrire à la préparation aux concours internes et examens professionnels dans le cadre de votre évolution de carrière.

### Qui contacter ?

Marie Caroline, responsable du pôle événementiel : [marie.caroline@interieur.gouv.fr](mailto:marie.caroline@interieur.gouv.fr)

Jean Martin, responsable de l'unité des réseaux sociaux : [jean.martin@interieur.gouv.fr](mailto:jean.martin@interieur.gouv.fr)

### Votre recrutement :

Le ministère de l'Intérieur s'engage au respect des principes de promotion de la diversité, de non discrimination et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses procédures de recrutement.

- date limite des candidatures fixée au 31 août 2021 pour une prise de poste souhaitée au 1<sup>er</sup> octobre 2021,

Vous êtes contractuel :

- envoyez votre CV et lettre de motivation : [drh-recrutement@interieur.gouv.fr](mailto:drh-recrutement@interieur.gouv.fr)

Vous êtes un agent de la fonction publique :

- transmettez le formulaire unique de demande de mobilité / recrutement disponible sur MOB-MI ou Place de l'emploi public.