



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**Recruter et fidéliser les talents du numérique :
enjeux pour la fonction publique française**

**Recruiting and retaining digital talents :
challenges for the french civil service**

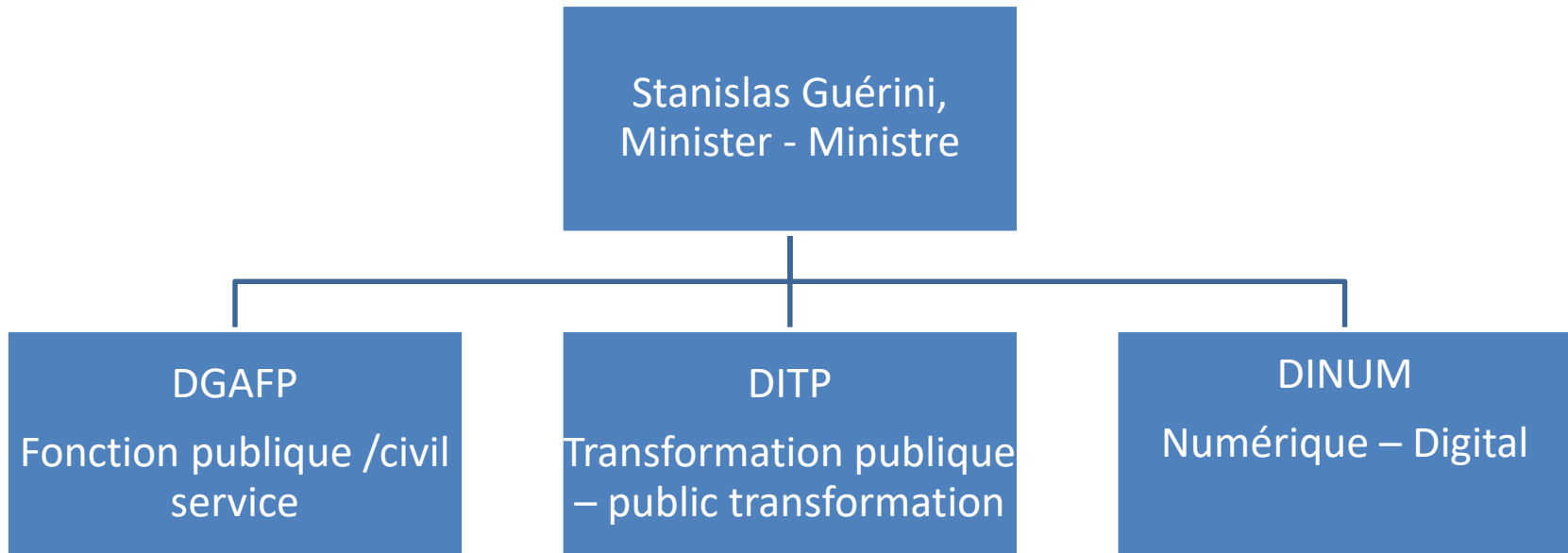
Soraya Saa, Direction interministérielle du numérique/
Interministerial directorate of digital

Naima Ez-Zaki, Direction générale de l'administration et de la
fonction publique / Directorate general for administration
and the civil service

October 2022

Digitalisation of the public sector : a core priority of the ministry for public sector transformation and the civil service

La transformation numérique du secteur public : une priorité centrale du ministère de la transformation et de la fonction publiques



Télétravail / Teleworking

Numérisation des services publics / Digitalisation of public services

Développement de solutions numériques souveraines / development of sovereign digital solutions

Attractivité pour les profils numériques/ Attractiveness for digital profiles

Les emplois numériques dans la fonction publique française

Digital jobs in the french civil service

The challenge is to accelerate the transformation of public action through digital technology (development of digital services, strengthening of sovereignty, support and training of citizens, support for technological innovation, protection and enhancement of data, etc.).

To do this, administrations must have the necessary skills :

- **to ensure all the dimensions of the digital transformation (economic, environmental, economic, social etc.)**
- **carry out the State's digital projects (e.g. dematerialisation of administrative procedures)**
- **contribute to the training of administrative executives to integrate digital technology into the conduct of public policies.**

However, there is strong competition with the private sector and the international in the digital sector, and the administration is facing many difficulties in attracting, recruiting and retaining new talent.

A circular of 21 March 2017 on human resources management in the digital and information and communication systems professions made it possible to set up an action plan in 2019 based on three objectives: attracting and recruiting the right profiles, developing mobility and career paths for agents in the sector, and facilitating the use of contracts for NSIC professions.

L'enjeu : accélérer la transformation de l'action publique par le numérique (développement des services numériques, renforcement de la souveraineté, accompagnement et formation des citoyens, soutien à l'innovation technologique, protection et valorisation des données etc..).

Pour cela les administrations doivent disposer des compétences nécessaires :

- **pour assurer toutes les dimensions de la transformation numérique (économique, environnementales, économiques, sociales etc...)**
- **mener à bien les projets numériques de l'Etat (ex: dématérialisation des démarches administratives)**
- **contribuer à la formation des cadres de l'administration pour intégrer le numérique dans la conduite des politiques publiques**

Or il existe une forte concurrence avec le secteur privé et l'international dans la filière numérique, et l'administration est confrontée à de nombreuses difficultés pour attirer, recruter et fidéliser les nouveaux talents.

Une circulaire du 21 mars 2017 relative à la gestion des ressources humaines dans les métiers du numérique et des systèmes d'information et de communication a permis de mettre en place un plan d'actions en 2019 qui s'articulait autour de 3 objectifs : attirer et recruter les bons profils, développer la mobilité et les parcours professionnels des agents de la filière, faciliter le recours au contrat pour les métiers NSIC.

Exemples d'actions – exemples of actions

The work carried out as part of the implementation of the action plan has produced some initial concrete results.

- The development of a remuneration benchmark for contractual workers :
 - developed and tested in 2019/2020 for the 15 digital jobs most in tension in our administrations. After positive feedback from employers,
 - this reference system has been enriched and updated in 2021 and now includes 56 jobs. This reference system defines salary ceilings below which the prior approval of the CBCM is not required. **This makes it possible to shorten recruitment times and to offer more attractive pay levels.**
- Setting up UX commandos (making UX designers and accessibility developers available to administrations for a defined period of several months to work with the teams developing the sites that have joined the observatory of the 250 flagship State initiatives) and the program “general interest entrepreneurs”.
- The recruitment of apprentices in the digital sector within the State is encouraged and works. Currently, nearly 15% of the apprenticeship offers published on the Place de l'apprentissage et des stages (PASS) concern the digital field. The digital field is the 2nd most popular field for recruitment, just behind the field of human resources.

Les travaux conduits dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'actions ont permis d'aboutir à des premiers résultats concrets.

- **L'élaboration d'un référentiel de rémunération pour les contractuels :**
 - élaboré et expérimenté en 2019/2020 pour les 15 métiers numériques les plus en tension dans nos administrations. Après un retour d'expérience positif de la part des employeurs,
 - **ce référentiel a été enrichi et actualisé en 2021 et il comprend désormais 56 métiers.** Ce référentiel définit des plafonds de rémunération en dessous duquel le visa préalable des CBCM n'est pas nécessaire. **Ce qui permet de raccourcir les délais de recrutements et de proposer des niveaux de rémunération plus attractifs.**
- la **mise en place des commando UX** (mettre à disposition des administrations pour un temps défini de quelques mois des designer UX et développeurs accessibilité au service des équipes qui développent les sites qui ont intégré l'observatoire des 250 démarches phare de l'Etat) et du programme « entrepreneur d'intérêt général ».
- le **recrutement d'apprentis dans la filière numérique au sein de l'Etat** est encouragée et fonctionne. Actuellement près de 15% des offres d'apprentissage publiées sur la Place de l'apprentissage et des stages (PASS) concernent le domaine du numérique. Le domaine du numérique est le 2^e domaine métier de recrutement juste derrière le domaine des ressources humaines.

Défis restant à surmonter – challenges to overcome

- **Improving the conditions of employment of professional civil service**
- The multitude of technical bodies and the regulations associated with them, whatever the job category, makes it difficult to bring remuneration up to standard. However, it seems crucial to remunerate the technical expertise of the incumbents in order to reinforce the attractiveness of the State for new entrants. This effort will also make it possible to retain experts.
- The mobility of incumbents must also be supported, allowing them to benefit from professional promotions even when they are in positions within the State that are far from their home ministry.
- **Establish attractive career paths**
- Offer employees, regardless of their employment status, support in their professional project by career mobility advisors specialised in the digital field
- Provide online professional training programmes, from digital literacy to expert training.
- Offer retraining in new technologies and/or in the jobs most in demand.
- **Improve the conditions and quality of life at work for the State's digital employees**
- Enable 100% teleworking or the exercise of functions in a State third-party site on the territory...
- Offering digital tools adapted to each person's needs: hardware, but also collaborative tools...

- **Améliorer les conditions d'emploi des titulaires**
 - La multitude des corps techniques et des réglementations qui leurs sont associées, quelle que soit la catégorie d'emploi, rend complexe la mise à niveau des rémunérations. Or, il apparaît crucial de rémunérer l'expertise technique des titulaires afin de renforcer l'attractivité de l'Etat pour les nouveaux entrants. Cet efforts, permettra également de fidéliser les experts.
 - La mobilité des titulaires doit également être accompagnée, leur permettant de bénéficier de promotions professionnelles même lorsqu'ils sont sur des postes du périmètre de l'Etat éloignés de leur ministère de rattachement.
- **Mettre en place des parcours de carrière attrayants**
 - Proposer aux collaborateurs quel que soit leur statut d'emploi, de bénéficier d'un accompagnement dans leur projet professionnel, par des conseillers mobilité carrière spécialisés dans le domaine du numérique
 - Prévoir des programmes de formation professionnelle en ligne, depuis l'acculturation au numérique jusqu'aux formations expertes.
 - Proposer de reconversion vers les nouvelles technologies et/ou les métiers les plus en tension.
- **Améliorer les conditions et la qualité de vie au travail des collaborateurs du numérique de l'Etat**
 - Permettre le 100% télétravail ou l'exercice des fonctions dans un Tiers-Lieux de l'Etat sur le territoire...
 - Offrir un outillage numérique adapté aux usages de chacun : matériel, mais également outils collaboratifs...

Merci de votre attention