

# Les Impôts s'équipent d'un outil complet de suivi des données RH

Emile Marzolf

Permettre aux décideurs publics de s'approprier les nombreuses et précieuses données RH. Depuis fin 2022, la quarantaine de membres du comité de direction de la direction générale des finances publiques (DGFIP) a accès à un tableau de bord qui regorge de visualisations de données autour de 6 besoins clés, que ce soit en matière de suivi des effectifs, des recrutements, du télétravail, des formations suivies, de sécurité au travail ou encore d'égalité professionnelle. Fini les multiples "Powerpoint" nourris de tableaux thématiques produits à la main par extraction des données de l'application Sirhius : désormais, ce tableau de bord fournit une vision à 360 degrés des problématiques RH.

*"Jusqu'à maintenant, les membres du comité de direction devaient se contenter de tableaux matriciels agrémentés de quelques visualisations de données réalisées à la main. Cela restait donc très limité, y compris en termes de diffusion",* a expliqué le chef de la mission "Modernisation, pilotage et rénovation de l'organisation des ressources humaines" de la DGFIP, Fabrice Firtion, lors d'un webinaire de présentation de l'outil de datavisualisation, organisé lundi 27 novembre à l'occasion du Mois de l'innovation publique.

L'idée, au lancement du projet, en mars 2022, par une cheffe du service RH revenue de la SNCF - Valérie Séguy - était donc de fournir un tableau de bord RH digne de ce nom et du XXI<sup>e</sup> siècle, avec l'utilisation des dernières technologies et surtout avec une expérience utilisateur satisfaisante. L'outil s'appuie sur la solution "Tableau", qui creuse son sillon dans les administrations, et agrège différentes sources de données, présentées sous forme de graphiques afin de faciliter leur lecture par un public non expert.

On y trouve par exemple un suivi fin des effectifs (et des arrivées et départs) par statuts, catégories, âges, genres, temps de travail, ou encore du taux de rotation et de vacance des emplois. Il permet également d'analyser l'évolution du nombre de télétravailleurs, de jours de grève, de jours et de dépenses de formation (ainsi que le taux de satisfaction), ou même des jours d'absence et de leurs causes.

Ces visualisations sont disponibles à l'échelle de toute la DGFIP, mais aussi d'un département, voire – c'est en tout cas l'objectif – d'une direction départementale ou même d'un service. *"Un tel outil nous aurait été très utile lors des prémices de la crise du Covid, afin de suivre le déploiement du télétravail ou l'absentéisme, et donc, inversement la force de travail disponible",* illustre le chef de mission.

## Données en "temps réel"

L'outil ne fait pas que ridiculiser les traditionnels tableaux à cases et fichiers Powerpoint sur le plan ergonomique, il offre aussi la possibilité de proposer des visualisations à partir des données les plus récentes, selon une fréquence de mise à jour plus pertinente. *"Sur la rémunération, une mise à jour mensuelle suffit, tandis que pour d'autres sujets, comme l'absentéisme, il est possible d'aller sur un rafraîchissement 2 fois par semaine",* a expliqué Fabrice Firtion.

Mettre à disposition des données récentes nécessite néanmoins un gros travail d'automatisation. L'alimentation est réalisée, pour l'heure, encore à la main par le *datascientist* en charge du projet, Reinaldo Dos Santos. L'automatisation de la récupération des données les plus fraîches bénéficiera aussi, assure le *datascientist*, à d'autres cas d'usage, à commencer par la rédaction du rapport social unique.

L'outil n'en est, insiste la DGFIP, qu'au stade expérimental et ne sera véritablement lancé qu'au premier semestre 2024. D'ici là, il va encore évoluer et continuera ensuite d'évoluer en continu suivant la méthode agile, pour multiplier les sources de données et les visualisations, automatiser toujours plus la mise à jour de ces visualisations et développer de nouvelles fonctionnalités. La DGFIP a déjà une trajectoire d'amélioration bien en tête. *"Il existe 3 stades de maturité en matière de datavisualisation",* explique Fabrice Firtion. *Le premier consiste à visualiser des données du passé, le second à se rapprocher des données du présent et le troisième à générer des simulations pour faire des prédictions sur l'avenir."* Pour l'heure, l'équipe se situe entre le premier et le deuxième stade.

## Vers une application unique à Bercy ?

Les travaux engagés au niveau de la DGFIP alimentent également un projet bien plus vaste, mené par le secrétariat général afin de fournir une seule et même application de datavisualisation RH à l'ensemble des directions des ministères économiques et financiers, baptisée "Polaris". Avec une dimension moins "macro", moins figée et plus décisionnelle, permettant à ses utilisateurs d'interroger l'outil sur une population spécifique, par exemple.

En attendant, la DGFIP doit encore concentrer ses efforts sur l'alimentation automatique de son outil et passer le cap du déploiement à grande échelle, auprès d'un plus grand nombre de décideurs et gestionnaires RH. Les délégués du directeur général, Jérôme Fournel, et certains directeurs départementaux ou régionaux ont déjà accès à l'outil, mais l'objectif est bien de l'ouvrir le plus largement possible.