

**employeurs publics**



EDITION 2019

**MAKE IT ISI**

**IDEATHON / HACKATHON**

PARIS



**Caisse  
des Dépôts**  
GROUPE

**Jury**

**Transformation numérique  
des ressources humaines**

# Make it ISI : pourquoi ?

Les fonctions RH vivent une période de changements majeurs : beaucoup de métiers sont amenés à disparaître à l'horizon 2030. Des métiers vont changer, d'autres vont être créés. Le développement des outils digitaux et l'IA viennent modifier en profondeur les missions des agents publics.

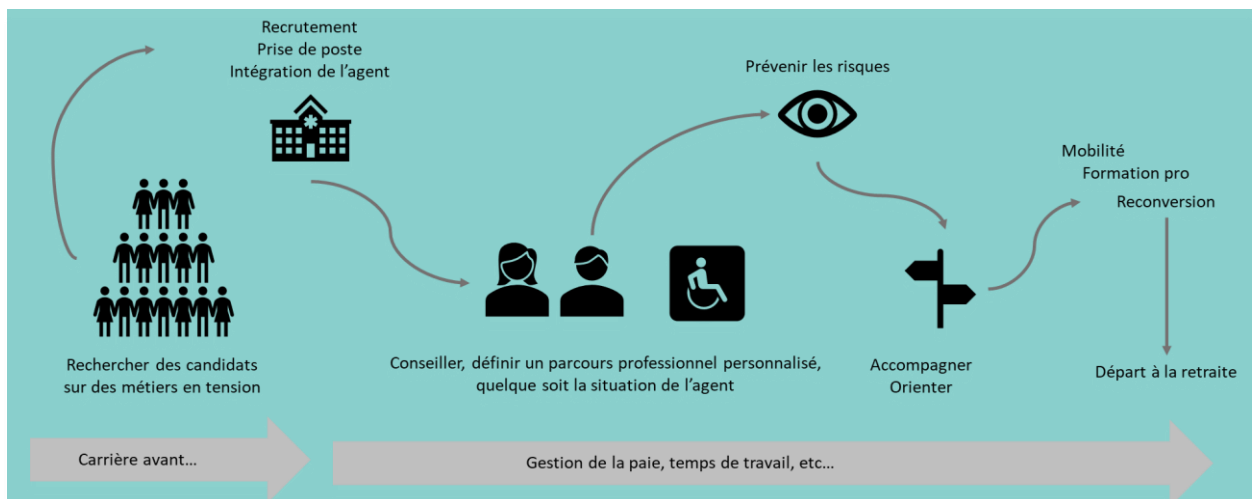
## Des enjeux de transformation des RH

Les employeurs publics sont confrontés à de multiples enjeux de transformation, pour certains similaires à ceux constatés dans le secteur privé, pour d'autres, spécifiques à l'environnement et aux contraintes de la fonction publique :

- ⇒ Transformation durable de l'emploi et des compétences, volatilité.
- ⇒ Difficultés de recrutement, métiers en tension avec des besoins de recrutement forts.
- ⇒ Environnement public contraint par la réglementation.
- ⇒ Multiplicité des statuts et des contrats (agents titulaires, agents contractuels).
- ⇒ Mobilités complexes.
- ⇒ Charges administratives élevées, manque de temps et de prise de recul.

A cela s'ajoute la complexité des règles de gestion et la disparité des procédures entre les trois fonctions publiques : état, territoriale et hospitalière.

Au cœur de ces enjeux, une question simple qui sera le fil conducteur du hackathon  
Comment accompagner les agents publics tout au long de leur carrière ?



Dans ce parcours de moins en moins linéaire, l'anticipation de l'emploi et des compétences est centrale. Le rôle des RH et des managers change, ces derniers passant d'une posture de contrôle à une posture de coaching pour aider les agents à atteindre leurs objectifs.

#### Dix chantiers clés dans la fonction publique <sup>(1)</sup>

Dans les prochaines années, les employeurs seront ainsi amenés à utiliser des outils prédictifs et facilitateurs sur des sujets divers :

1. Gérer un vivier de compétences avec une vision globale et en temps réel des collaborateurs.
2. Gérer différents statuts et différentes formes de contrat de travail (agents contractuels, titulaires, détachés, intérimaires, contrats courts,...) avec des passerelles entre le secteur public et le secteur privé.
3. Disposer de référentiels : métiers, compétences, formations, certifications,...
4. Fidéliser dans les métiers à plus fort taux de rotation.
5. Gérer des informations et données RH en libre-service, par les agents eux même et automatiser les tâches les plus répétitives.
6. Offre un suivi personnalisé de l'agent, durant les entretiens professionnels et tout au long de sa carrière.
7. Faciliter les mobilités inter-filières.
8. Maintenir l'employabilité des agents, notamment en cas de handicap ou de maladie professionnelle.
9. Aider la sélection des profils et CV de candidats grâce aux outils de tracking (ATS) et assurer la complémentarité avec les réseaux sociaux.
10. Attirer l'attention des profils les plus rares, grâce à des méthodes de sourcing renouvelées pour séduire les jeunes talents : publicités ciblées, jeux, Mooc...

<sup>(1)</sup> Source Transformation de la fonction RH Panorama et perspectives Edition 2019 Ministère de l'action et des comptes publics.

#### Le rôle du numérique

La transformation des RH appelle de nouvelles compétences, moins administratives et plus orientées vers le conseil et l'accompagnement de la carrière. Dans ce contexte, les opportunités de digitalisation sont nombreuses, pour automatiser les tâches, gagner du temps et mieux exploiter les données... pour laisser plus de temps à la rencontre humaine et aux échanges !

Dans le cadre du hackathon, au-delà de la performance des prototypes, la réponse aux besoins de l'utilisateur final sera essentielle. Le digital offre ainsi de nombreuses perspectives de facilitation, depuis l'expérience de recrutement, jusqu'au départ à la retraite de l'agent.

**Comment ?** En exploitant différemment les données qui sont déjà exploitées pour répondre aux impératifs de pilotage des politiques publiques et assurer la gestion administrative des agents.

Par exemple :

**Identité numérique de l'institution et de ses agents** (parcours, CV, compétences, niveau...) ; outils de mesure des savoirs et des compétences.

**Indicateurs RH en temps réel** par exemple :

- ⇒ Ratio homme/femme
- ⇒ Taux de nouveaux recrutés
- ⇒ Taux de turn over
- ⇒ Ratio agents contractuels/ agents titulaires
- ⇒ Sources de recrutement
- ⇒ Durée moyenne pour pourvoir un poste

**Data descriptive** : tableaux de bord synthétiques et conviviaux.

**Data prescriptive** : anticipation, prédiction, gestion prévisionnelle (GPEEC).

**Smart Data** : croisement de données et analyse des données RH, de manière fine et personnalisée ; capter des signaux faibles (souhaits, tendances).

**Qualitative Data** : toutes ces datas recueillies en temps réels viennent nourrir la réflexion et les plans d'action. Le big data permet d'envisager le collectif en dégagant de grandes tendances mais il permet également la personnalisation. Les outils de dataviz permettant de mettre en lumière les informations importantes.

**Outils d'aide à la compréhension des carrières** : analyse des causes du turnover ; absentéisme ; trajets domicile-travail ; rétention des talents ; degré d'organisation d'une filière métier au sein de l'entreprise...

**Formation** : référentiel de recherche de formations, e-learning, blended learning, social learning, apprentissage communautaire ou « entre pairs », évaluation de la formation, etc.

## Les thèmes retenus



### Emploi et compétences

Quels services pour gérer les compétences, anticiper les besoins en emploi et identifier la trajectoire de la masse salariale des collectivités à l'horizon de 5 à 10 ans ?



### La trajectoire carrière de vos agents

Quels services personnalisés pour accompagner la trajectoire professionnelle des agents ?



### L'agenda personnalisé des employeurs

Comment accompagner les démarches des employeurs publics et les aider au mieux à honorer leurs obligations et à effectuer les tâches importantes pour leurs agents ?



### Santé, handicap et prévention des risques

Quels services pour accompagner l'emploi des travailleurs en situation de handicap et mieux prévenir les accidents du travail ?

### **Expertise et professionnalisme**

- ⇒ Apporter des réponses de qualité aux agents.

### **Efficacité et réactivité**

- ⇒ Des actions mesurables, réduction du risque d'erreur (ex : gestion de la paie).

### **Accompagnement des agents**

- ⇒ Conseil personnalisé en phase avec la réalité des agents.

### **Proactivité, force de proposition**

- ⇒ Aller au-devant des besoins des agents.

### **Utilité des services**

- ⇒ Valeur ajoutée, pour les RH, les managers et les agents ; modernité des outils et de la posture d'accompagnement (managers et fonctions RH).

---

## Les sources de données

- ⇒ Article HR Voice : *Demain quelle gestion des ressources humaines à l'hôpital ?*
- ⇒ Document DGAFP : *La transformation des fonctions RH, panorama et perspectives – édition 2019*
- ⇒ Site ADRHESS
- ⇒ Site DGAFP
- ⇒ Site internet Lab RH