

## FICHE N°4

### GROUPE DE TRAVAIL SUR LES RECRUTEMENTS INFORMATIQUES

A la suite du GT informatique du 6 mars 2012, deux groupes de réflexions ont été mis en place, l'un portant sur les recrutements externes et l'autre sur les recrutements internes.

#### I. Recrutements externes

Le groupe de réflexion «recrutements externes » comprend 16 membres représentant la sphère informatique (SSI et DISI) ainsi que l'ENFIP.

Il s'est en premier lieu attaché à établir un état des lieux précis des recrutements externes d'informaticiens à la DGFIP sur la base de :

- l'étude des éléments statistiques disponibles depuis 2005 (notamment inscrits, présents, admis pour chaque concours ),
- le recensement des actions de communication entreprises,
- le dépouillement d'un questionnaire adressé aux lauréats des trois concours en stage à l'établissement de Toulouse de L'ENFIP et à un panel d'agents en poste en ESI depuis moins de 3 ans.

Le questionnaire a été articulé autour des rubriques suivantes : mode de prise de connaissance des concours, visibilité sur les épreuves, documentation disponible, calendrier d'inscription et dates des concours, informations sur les métiers et carrières.

#### LE CONSTAT

La notoriété du système d'information de la DGFIP et des métiers qu'il offre est très faible, comme en atteste le mode principal de prise de connaissances des concours, par relations ou par connaissance directe.

Cette situation conduit à une baisse significative des inscriptions en dépit d'une conjoncture économique dégradée.

Nombre d'inscrits	Inspecteur analyste	Inspecteur PSE	Programmeur
<b>2005</b>	991	888	1416
<b>2012</b>	345	136	991
<b>Baisse du nombre d'inscrits (%)</b>	<b>65,20%</b>	<b>84,70%</b>	<b>30%</b>

La présence sur le terrain de la sphère informatique (rencontres avec les universités, les IUT et les écoles d'ingénieurs, présences aux salons et forums métiers) est le fruit d'initiatives ponctuelles qui se révèlent pertinentes. Elles suscitent des inscriptions dont le nombre reste cependant très limité (5 à 7 recensées au plan national en 2011 - 2012) et s'avère de ce fait insuffisant pour inverser la tendance baissière des inscriptions enregistrées ces dernières années.

Les supports d'informations utilisés lors des contacts à l'extérieur ne sont pas toujours actualisés et contiennent quelques informations datées.

Les éléments d'information relatifs aux métiers, à l'environnement technologique, aux possibilités d'évolution et aux rémunérations réelles sont insuffisants alors qu'ils pourraient être mis en valeur et encourager des vocations.

La présentation des épreuves et la qualité des documents accessibles aux candidats sont jugés globalement satisfaisants. Pour autant, il reste à expliquer la forte déperdition récurrente entre le nombre d'inscrits et le nombre de candidats effectivement présents aux épreuves.

Par ailleurs, le GT souligne le pourcentage élevé de postulants qui se sont vus attribuer une note éliminatoire.

## **LE PLAN D'ACTION**

Sur la base de ces éléments, le groupe de travail propose un plan d'action articulé autour de cinq axes :

- mise à disposition de supports documentaires rénovés et attrayants pour accompagner les actions de communications vers l'extérieur (diaporama sur l'informatique à la DGFIP, dépliant intégrant des éléments sur les carrières et les rémunérations) ;
- mobilisation des DiSI : sollicitation de chaque ESI pour faire connaître la sphère informatique de la DGFIP en conduisant au moins une action de communication auprès d'une structure d'enseignement (Universités, IUT, Ecoles d'ingénieurs ...) et en participant à un salon ou un forum métiers ;
- prise de contact avec la direction générale de Pôle Emploi pour informer le public sur les concours DGFIP au-delà de la seule population des étudiants ;
- conduite d'une réflexion sur la présence de la DGFIP dans les nouveaux médias sociaux ( Facebook, Tweeter.. ) ;
- analyse, avec le concours de l'ENFiP, des causes de diminution importante entre le nombre d'inscrits et le nombre de candidats effectivement présents le jour des épreuves.

## **II. Recrutements internes**

Le groupe de réflexion comprend 12 membres représentant le réseau informatique (SSI et DISI), ainsi que l'ENFiP.

Des rencontres ont été organisées entre les représentants de l'IGPDE et le secrétariat général des ministères économique et financier (secteur des concours).

Le groupe de travail s'est en premier lieu attaché à établir un état des lieux des examens qualifiants organisés, des préparations proposées et à analyser les résultats par qualifications sur les deux, trois voire quatre dernières années.

Il ressort de cette analyse que les résultats obtenus par les candidats relevant de la direction générale des finances publiques sont dans l'ensemble proches des taux ministériels.

Exemple des pupitreurs assistants utilisateurs : En 2007, 34 % des présents à l'épreuve écrite ont été admis rapportés à 35 % au niveau ministériel, en 2009, 27 % rapportés à 29 % et en 2011 35 % rapportés à 37 %.

Les résultats des agents de la DGFIP peuvent être pour le même examen inférieurs une année et supérieurs l'année suivante aux résultats ministériels. Exemple des analystes : 2011 supérieurs, 2012 inférieurs.

On constate par ailleurs un taux d'absentéisme qui varie entre 20 et 25 % sauf exceptions.

L'analyse des rapports des jurys des examens qualifiants (qui portent sur l'ensemble des candidats et non sur les seuls agents de la DGFIP) démontre que les jurys s'attachent aux connaissances techniques des agents mais également à leur capacité à les utiliser dans l'exercice de leurs fonctions.

Sur la base de ces éléments d'analyse, le groupe de travail propose un plan d'action articulé autour de trois axes :

- **Augmenter le vivier de candidats potentiels**

- o Ouvrir la préparation IGPDE et l'examen qualifiant d'analyste-développeur aux inspecteurs des deux filières déjà en fonction, en vue de leur permettre, en cours de carrière, de rejoindre les services informatiques après une première expérience métier (cf. fiche adressée aux OS nationales par RH)
- o Diffuser plus largement par la sphère informatique des notes de service de l'IGPDE sur les formations et du bureau des concours du Secrétariat Général sur les examens qualifiants

- **Accompagner les agents de la DGFIP préparant les examens qualifiants**

- o Mettre en place des plans de soutien aux préparations IGPDE

*Exemple du plan de soutien PAU*

*Comme convenu à l'occasion d'un groupe de travail avec les organisations syndicales, un plan d'action spécifique a été mis en place pour accompagner les candidats à l'examen professionnel de PAU (pupitreur assistant utilisateur).*

*Ce plan de soutien est constitué de 8 séances en lien avec la préparation de l'IGPDE à l'examen de PAU :*

- une séance de lancement présentant l'examen de PAU ainsi que toutes les informations liées à cette qualification,*
- une séance consacrée à la méthodologie de l'écrit, organisée avant la réception du premier fascicule de l'IGPDE afin de permettre aux stagiaires de mieux appréhender le premier devoir de la préparation officielle,*
- cinq séances de travail d'aide sur les thèmes développés dans les 5 fascicules de la préparation IGPDE,*
- une séance pratique de présentation du poste de travail.*

*Un premier effet de ce plan de soutien est constaté sur le taux de présence aux épreuves écrites du 25 octobre dernier.*

*Sur 171 agents inscrits au plan de soutien et à l'examen qualifiant, seuls 18 étaient absents le jour de l'épreuve écrite, soit un taux de présence de 89,5 %.*

*Ce taux est à comparer au taux de présence de 77 % de l'ensemble des agents de la DGFIP aux épreuves écrites (362 agents DGFIP inscrits, 83 absents).*

- Identifier les causes d'absentéisme, par le biais d'une enquête auprès des inscrits à l'examen non présents à l'épreuve écrite (notamment pour PAU)
  - Accompagner les candidats ayant échoué aux premières sessions d'analyste et de programmeur pour accroître leurs chances pour les sessions suivantes.
- **Veiller à la représentation de la DGFIP dans les jurys d'examens qualifiants organisés par le Secrétariat Général**
- Constituer un vivier actualisé de membres de jury et renouveler régulièrement les sollicitations
  - Sélectionner les membres de jury en veillant à ce qu'ils aient un parcours et des fonctions compatibles avec l'examen qualifiant pour lequel ils se sont portés volontaires
  - Veiller à ce que les thèmes des examens qualifiants proposés à la discussion lors des réunions d'élaboration des sujets soient non seulement conformes aux textes réglementaires mais également en adéquation avec la réalité des métiers exercés par les agents.