

# Pas de modernisation des SIRH publics sans données de qualité (tribune)

Erronées, incomplètes, mal saisies ou saisies dans un mauvais format, fausses car issues d'une règle de gestion mal interprétée... La mauvaise qualité des données pénalise les missions RH dans les ministères. Elle génère du travail supplémentaire de correction et complexifie la maintenance des logiciels RH. Sans compter qu'elle pénalise les tâches à haute valeur ajoutée telle que la gestion des parcours et des carrières des agents.

Ces enjeux de qualité de données RH sont loin d'être nouveaux. Mais plus que jamais, les travaux de modernisation de la fonction RH méritent qu'on les prenne à bras le corps. Ils nécessitent le renfort d'outils de pilotage des ressources humaines fiables, c'est-à-dire manipulant des données justes et mises à jour. Par ailleurs, cette qualité des données est un préalable à la modernisation des SIRH menées dans les ministères.

## **4 ateliers collaboratifs**

Conscients de cette situation critique, les ministères ont engagé des chantiers de mise en qualité de leurs données. Depuis avril 2015, la Dinsic, issue du Secrétariat pour la modernisation de l'action publique, organise une véritable communauté autour de la qualité de la donnée. Les principaux responsables des ministères porteurs de ces chantiers, ainsi que les organismes interministériels dédiés aux RH (Service des Retraites de l'État, service de paye et mission comptable de la DGFiP), ont confronté leurs bonnes pratiques au cours de 4 ateliers collaboratifs orchestrés par la Dinsic. Leur objectif : renforcer les bases d'une démarche d'amélioration continue autour de la mise en qualité des données.

Dans un premier temps, les travaux se sont concentrés sur les enjeux de sponsoring, le rôle des gestionnaires, les outils de mise en qualité et la coordination des entités interministérielles. Ils ont ensuite questionné le besoin d'accompagnement à prodiguer aux ministères pour que la mise en qualité des données fasse partie intégrante de leur processus.

L'intérêt général porté à ces travaux a conduit la Dinsic à proposer une offre d'appui aux ministères fondée sur le recueil des bonnes pratiques, la DSI de l'État les assistera non seulement dans le choix des outils mais également dans leurs aménagements organisationnels (désignation d'un référent de mise en qualité des données ou MQD, organisation d'un comité MQD, lancement de campagnes de fiabilisation, etc.).

## **Des indicateurs pour la qualité des données RH**

De façon plus transversale, la Dinsic encouragera les ministères à construire des indicateurs ministériels et interministériels reflétant la qualité des données. Liés par exemple à la justesse des informations ou à leur conformité réglementaire, de tels indicateurs seront indispensables aux ministères pour mesurer et améliorer cette qualité.

Ces différents chantiers bénéficieront à plusieurs familles d'acteurs. A commencer par les gestionnaires RH dans les ministères qui n'auront plus à retravailler, à compléter ou à nettoyer des données erronées. Avec à la clef des gains de temps. La mise en qualité des données RH sera ensuite précieuse pour la production d'une paye au plus juste, ainsi que pour la préparation des dossiers de pension (qui exige des fréquences de reporting de plus en plus élevées). Elle soutiendra ensuite l'animation des politiques RH ou le pilotage de la masse salariale des agents. Enfin, bien entendu, rappelons qu'une qualité renforcée des données RH, profitera à l'agent lui même qui, tout au long de sa carrière, disposera d'un dossier à jour.



*Par Claire Orosco, adjointe au directeur du programme DP-SIRH, au sein de la Dinsic (Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'Etat).*

**A lire aussi, les précédentes tribunes de la Dinsic :**

[Comment l'Etat achète mieux son informatique](#)

[Logiciels libres : pourquoi le secteur public doit aller plus loin](#)

[Enfin une filière interministérielle pour les ingénieurs IT](#)

**Crédit photo : jirsak / Shutterstock**