

SIRH de l'Etat : cartographier l'existant pour imaginer l'avenir (tribune)

Disposer depuis une plateforme mutualisée, de la liste des caractéristiques et du périmètre de l'ensemble des applications présentes sur certaines zones majeures du SI de l'État : encore inimaginable il y a quelques mois, cette vision consolidée devient réalité. Fruit de la collaboration de la Dinsic et des ministères, elle se matérialise par une cartographie du patrimoine IT de l'Etat. Ce référentiel, avec son vocabulaire commun, offre une description uniforme de l'ensemble des applications ministérielles. Il met surtout en lumière l'importance et l'hétérogénéité de ce patrimoine applicatif, conséquence de plusieurs décennies de construction et de stratification.

Un patrimoine applicatif mis en lumière

Prolongeant la création du SI unifié de l'État, ce chantier de description des applicatifs ministériels s'est concentré d'abord sur les SIRH. Courant 2015, la Dinsic a élaboré et implémenté, dans une solution de gestion de patrimoine applicatif, un format pivot permettant à tous les spécialistes des SIRH de décrire leurs ressources. Début 2016, une dizaine de ministères ont ensuite été mis à contribution pour dresser l'inventaire de leur SIRH. Soit en accédant directement à la plateforme en ligne, soit en fournissant leurs données à la Dinsic pour alimenter l'outil.

Pour quel résultat ? Gestion des carrières, des concours, paye, etc. En quelques clics, la typologie des applications ainsi que leurs fonctions sont désormais documentées. Plus généralement, c'est l'ensemble du patrimoine applicatif RH qui devient analysable selon plusieurs axes. Combien d'applications portent une fonction donnée ? Quel est le porteur fonctionnel ? Quelles sont les applications majeures pour le ministère ?

700 applications peu reliées entre elles

Les premières analyses réalisées par la Dinsic révèlent la présence de plus de 700 applications qui sont peu, voire pas, reliées les unes aux autres. Dans la même veine, près de 80 projets ont été dénombrés. Il apparaît, par ailleurs, que les DSI ministérielles se concentrent sur les 3 grandes fonctions des ressources humaines : la gestion RH, la paie et la pension. Parallèlement des secteurs entiers restent délaissés. C'est le cas par exemple de la gestion des emplois, de la formation ou des compétences, quasi absente du paysage applicatif. Ces travaux mettent fortement en évidence les multiples redondances applicatives, conséquences de nombreux chantiers menés en silo et de réorganisations ministérielles.

Une modernisation entravée

Le problème ? Cette hétérogénéité rend d'autant plus complexes et coûteux l'entretien et l'évolution de ce patrimoine. Des milliers, voire des dizaines de milliers d'informaticiens sont ainsi mobilisés pour garantir les incontournables mises à jour technologiques et l'adaptation à une

réglementation en constante évolution. Ces ensembles applicatifs sont autant de cathédrales de complexité dont la modernisation requiert parfois une réécriture totale du code. Et souvent, via des projets aux effets tunnels hasardeux.

Conséquence : la modernisation des SIRH se retrouve limitée à la seule évolution des fonctions historique de gestion (carrière, paye, etc.) au détriment de nouvelles fonctions (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) et nouvelles technologies (prévisionnel, Big Data,..).

La maîtrise du patrimoine applicatif est par ailleurs un bien précieux pour faciliter la résorption de la dette technique. Elle apporte une connaissance fine de l'existant, indispensable pour comprendre les liens qu'entretiennent les applications en elles, pour mesurer les impacts de la refonte d'un logiciel, voire pour identifier les besoins de décommissionnement d'applications. Véritable aide à la décision, elle offre une vision cohérente du patrimoine applicatif de l'Etat. Elle constitue un garde-fou contre l'empilement et l'agglomération de couches logicielles, une tentation classique qui s'avère nuisible au fonctionnement du SI.

Transformer au lieu d'agglomérer

Reste désormais aux décideurs, profils métiers comme techniques, à travailler ensemble autour de la plateforme et des différentes vues qu'elle propose. L'engagement d'une telle réflexion est urgent, car avec la transformation numérique, le pilotage de l'existant n'a jamais été aussi stratégique.

Comment simplifier la relation aux agents, revoir les modes de fonctionnement et les organisations sans une vision transverse et partagée par tous les acteurs ? Les nouvelles approches méthodologiques et technologiques, n'y suffiront pas rien : sans vision d'ensemble et de mise en cohérence, la révolution numérique se traduira par un nouvel empilement de silos...



Par Thierry Mouly, architecte urbaniste à la Dinsic (Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication).

A lire aussi : les précédentes tribunes de la Dinsic

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

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

Crédit Photo : Vasina Natalia-shutterstock