

Séminaire « Soutenabilités »

Contribution - Covid-19 : pour un « après » soutenable

Nom : Biedermann

Prénom : Bernard

Institution ou entreprise : Conjoncture et décisions

Axe(s) :

- Numérique : nouveaux usages, nouvelles interrogations

Intitulé de votre contribution : Le numérique pour réformer nos administrations

Résumé de votre contribution :

On peut imaginer que la révolution numérique qui s'accélère actuellement constitue une véritable opportunité pour lancer une grande réforme dans nos administrations. Les réflexions de l'après crise sanitaire du coronavirus vont sans doute renforcer cette idée. Une réforme de nos administrations aurait pour objectifs, une organisation avec moins de silos, moins de couches hiérarchiques, une meilleure efficacité en termes de coûts, et une nouvelle forme de gouvernance. La numérisation de l'état en Estonie constitue une référence extraordinaire. Pourrait-on, en France, se fixer pour objectif un état comme en Estonie ? La question n'est pas simple. Dans toutes nos administrations il y a encore environ 5000 fichiers alors qu'en Estonie l'architecture numérique s'établit autour d'un seul fichier bien sûr doté de mécanismes de sécurité. La question est alors de savoir où l'on doit placer le curseur entre une organisation estonienne centralisée et une numérisation décentralisée, sachant que la centralisation comprend des risques de sécurité et que la décentralisation coûte plus cher. La question du nombre d'employés travaillant pour l'état est très délicate. Comme on a pu le constater à l'occasion de la dernière présidentielle, la manière de présenter les choses était négative. On ne supprime pas des postes dans l'administration pour faire plaisir à une catégorie d'électeur, mais pour permettre d'atteindre un objectif d'efficacité pour tout citoyen bénéficiant des services de l'état pour lequel il est également contribuable. Le numérique permet justement une meilleure efficacité aussi bien pour la production des services que pour les aspects économiques. Une grande réforme se traduirait bien entendu par des implications de gestion du personnel ; Et là aussi il faudra faire preuve d'esprit nouveau en matière de gouvernance. Concrètement les aspects relationnels vers les employés concernés (informations sur les changements, réflexions individuelles, nouvelles formations, promotions ,) devront faire l'objet de projets de très haut niveau. Dans le privé, il y a eu des projets réussis sur le plan DRH (par exemple, introduction de la robotique dans des services administratifs de grands comptes) mais il y a aussi eu des échecs, d'où cette

nécessité de bien faire les choses. Bernard Biedermann Conjoncture et décisions
<http://theoreco.com>