



université
de **BORDEAUX**

amU
Aix Marseille Université

S **SORBONNE**
UNIVERSITÉ

Université
de Strasbourg

EASI Lab

Virginie BOULANGER - *Directrice de la transformation, UB*

Barbara PLIHON - *Chargée d'amélioration continue, AMU*

Patrice FOUBERT - *Chef de projet Digitalisation RH, SU*

Guillaume CAMPODONICO - *Chargé de mission RH, AMU*

Joëlle LACAVA - *Directrice adjointe de la recherche et de la formation doctorale, UniStra*



MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUES



1. La philosophie EASI Lab



2. Les projets



3. Les bénéfices d'EASI Lab



La philosophie EASI Lab

EASI Lab : qu'est-ce que c'est ?



Excellence Administrative par la Simplification et l'Innovation

En d'autres termes, l'objectif d'EASI Lab est **d'améliorer et d'outiller nos processus** pour accroître la **qualité de service** et l'efficacité de notre activité en termes de **ressources, d'image, d'expérience utilisateurs** et de **sécurité**



Equipes

Améliorer la qualité de vie au travail :

- En modernisant les outils
- En éliminant les tâches à non valeur ajoutée



Usagers

- Fournir des services de qualité homogène à l'ensemble de nos usagers
- Accélérer les délais et viser le zéro défaut dans le traitement de leur dossier



Etablissement

- Améliorer notre capacité de pilotage
- Optimiser les ressources

- 1 Lab d'innovation** où l'on « redesigne » nos processus de travail et l'on modernise notre système d'information
- 4 Universités** qui partagent leurs compétences et leurs ressources pour répondre à des problématiques communes
- 6 M€** investis sur 4 ans par le Fond pour la Transformation de l'Action Publique (FTAP) afin de « booster » notre transformation
- 5 Projets** pour faire la preuve de l'efficacité du lab

1

Philosophie commune

- Co-construction
- Amélioration continue
- Cohésion

5 Projets

- **1** répartition du pilotage des projets entre les 4 universités
- **2** thématiques :
 - **Modernisation des processus**
 - **Optimisation des services supports**



Pour essayer

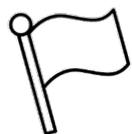
- Création club utilisateurs = création de consortium
- Valorisation auprès d'autres partenaires
- Réseau amélioration inter-universitaire

+60 personnes formés

+100

Personnes impliquées

1 philosophie commune



Départ

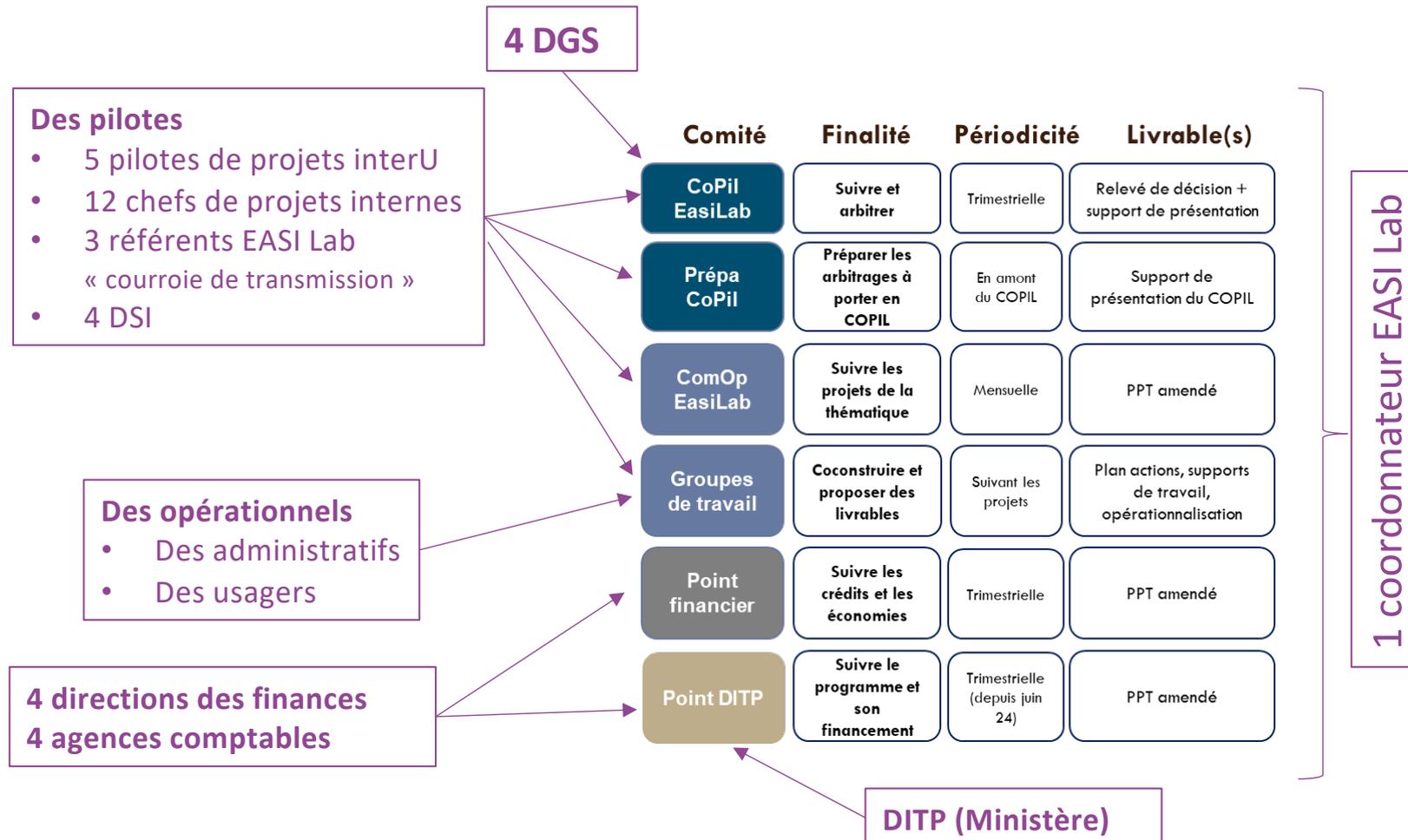
Constat de problématiques communes entre les DGS des 4U
⇒ Et si nous avançons ensemble ?
⇒ Simplifions nos processus au service des usagers !



Leviers
de
réussite

- Animation d'une communauté de travail interuniversitaire
- Partage des principes de l'amélioration continue (formations Green Belt)
- Création d'une cohésion : ateliers de travail, séminaires réguliers (partage de bonnes pratiques et élaboration de solutions communes)
- Prise en compte des spécificités de chacun

+ 100 personnes impliquées



Les 5 projets d'EASI Lab



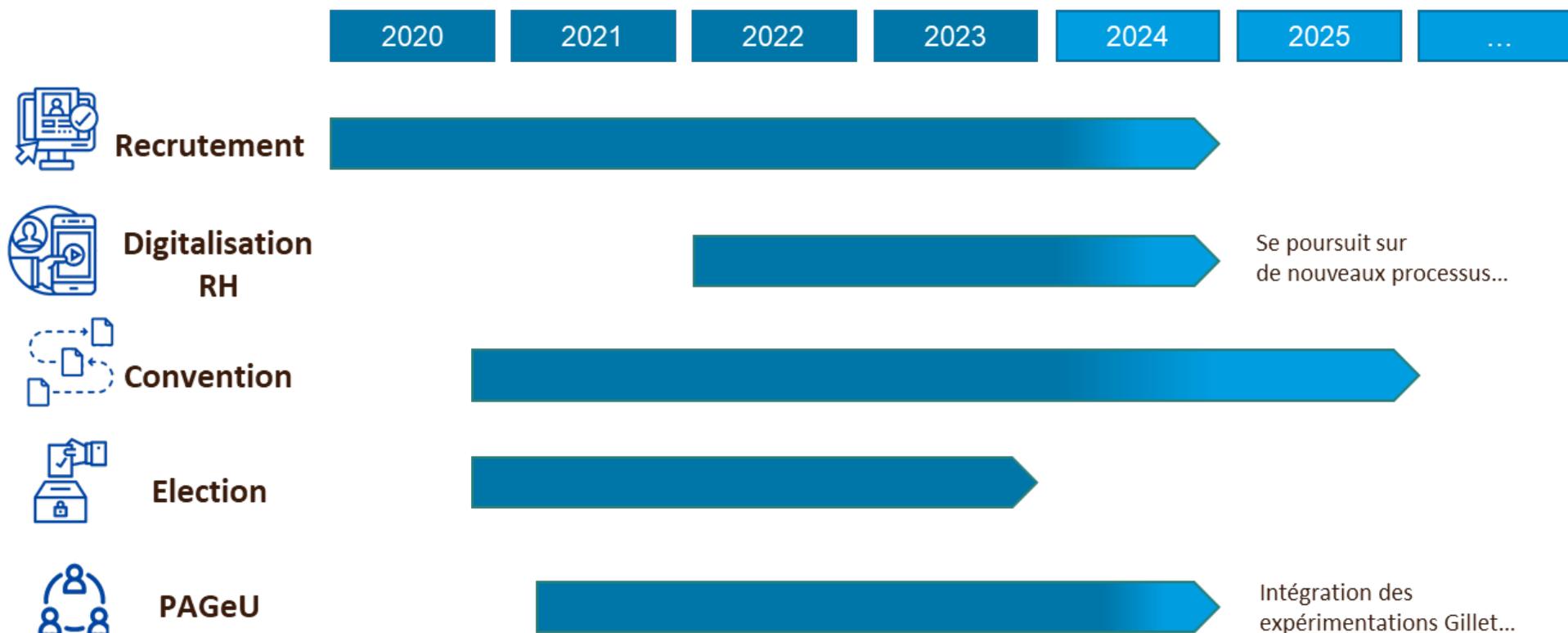
1. L'optimisation et la dématérialisation du **PROCESSUS ELECTORAL** avec mise en place du vote électronique
2. L'optimisation et la dématérialisation du processus de **RECRUTEMENT**
3. La **DIGITALISATION RH** avec mise en place d'un portail RH et dématérialisation de la relation agent/personnel sur des actes de gestion
4. La mise en place de **POLES D'APPUI à la GESTION des UNITES de RECHERCHE : PAGEU** (Universités / CNRS / INSERM / IRD / INRAE)
5. L'optimisation et la dématérialisation du processus des **CONVENTIONS de la rédaction à l'archivage**

2



Les projets

Vue sur le calendrier des projets



Projet Digitalisation RH



Démarche de co-construction : les solutions s'élaborent ensemble

Thématiques prévues :

- Demande de Télétravail,
- Demande et déclaration de cumul d'activité,
- Candidature à des promotions
- Demande de prestations sociales
- Changement de RIB
- Accueil et intégration des agents
- ...

Gains en qualité de service rendus aux usagers

- ⇒ Facilitation des demandes
- ⇒ Gain de temps pour leur suivi et l'accès aux documents
- ⇒ Garantie de continuité et de qualité du service rendu à l'utilisateur

Gains en qualité de vie au travail des gestionnaires



Objectifs

- Mettre en place une plateforme de services RH accessible à l'ensemble des personnels, visant une digitalisation des échanges, des documents et des actes RH.
- **Sécurisation – Simplification – Gain de temps usagers et gestionnaires**

Périmètre

1. Portail
2. Formulaires / Self-service
3. Dématérialisation des campagnes RH
4. Dossier Agent Dématérialisé
5. Mise à disposition d'un espace de stockage pour les agents
6. Relation facilitée agent-gestionnaire
7. Tableaux de bord agent / gestionnaire / manager

Une démarche de co-construction

Exemple de gains



But

Simplifier au maximum les processus. Possible grâce aux échanges entre les 4 universités autour des bonnes pratiques (Exemple du cumul d'activité)

Résultats

- ✓ 5 domaines fonctionnels RH travaillés à 4 universités
- ✓ Rédaction d'expressions de besoins communes qui prennent en compte aussi les spécificités de chacun
- ✓ Des changements de pratique de gestion au regard de l'expérience d'autres universités
- ✓ Des plans d'accompagnement du changement partagés

Projet Recrutement

Avancement

AMU et UB : Outil BEETWEEN déployé
SU et Unistra : déploiement de l'outil Talentsoft en cours
Echanges sur les pratiques tous les 15j

Economie en cours d'étude pour UB et AMU

Exemple pour l'Université de Bordeaux

- Optimisation de processus sur la validation d'une demande de recrutement

⇒ **Gain de temps 12 jours de latence soit 39% du temps par recrutement**

⇒ **Fluidité et accélération du processus**

⇒ **Attractivité, lien avec le candidat**

- Optimisation via la mise en place de l'outil numérique :

⇒ **Redéploiement d'ETP sur des activités à plus forte valeur ajoutée**

- Gains en qualité de service rendus aux usagers

- Gains en termes de continuité de service

Participation à des clubs utilisateurs des 2 éditeurs



Objectifs

- Une amélioration de la qualité du service rendu
- Un gain de temps (automatisation des tâches à non-valeur ajoutée)
- Une image moderne et novatrice

Périmètre

Types de recrutement :

- BIATSS contractuels et titulaires
- Post doctorants (contractuels)

Périmètre métier couvert par l'outil :

- Demande d'autorisation de recrutement : UB et SU
- Publication et sélection des candidats : les 4 universités

Etats des lieux et processus cible :

- ✓ Etude de l'existant avec la méthodologie LEAN de manière commune.
- ✓ Définition d'un processus cible optimisé en mesurant les gains en temps et en ETP théoriquement obtenus, identifier les étapes à non-valeur ajoutée et proposer des plans d'action.

Professionnalisation du processus (Gains) :

- ✓ Conseil et accompagnement des structures dans le recrutement
- ✓ Préqualification systématique
- ✓ Participation systématique aux entretiens
- ✓ Spécification du besoin
- ✓ Evènementiel / attractivité (forum, jobdating,...)
- ✓ Amélioration de l'expérience candidat (visibilité et attractivité employeur et offres, communication accrue, suivi, échanges, conseils, préparation de son intégration...)
- ✓ Diminution du nombre de demande à traiter par le top management
- ✓ Augmentation du sourcing ciblé de candidats (anticipation et proactivité)
- ✓ Amélioration de la continuité de service
- ✓ Une facilitation des échanges inter-service (circuits financiers, prise en charge administrative candidats)

+ Mutualisation des demandes d'évolutions avec d'autres établissements et négociations tarifaires

Projet PAgEU



Pôles opérationnels

- Pôle géographique - **Service logistique** => 8 unités de recherche activité de laverie mutualisée et accueil pour 850 personnes (UB – CNRS - INSERM)
- **Services Centraux Pôle SHS** – DRD – 7 Unités de recherche (UniStra)
- **La Mission Europe pour la Recherche d’Aix Marseille** : MER (AMU – CNRS – INSERM - IRD)

Pôles en cours de construction (Unistra)

- Fédération Recherche « Europe en Mutation » - **service support à la recherche** (gestion financière, administrative, logistique) 6 UR SHS
- Pôle Unique d’Ingénierie : audit externe pour une analyse globale de la **chaîne des contrats de recherche** pour mise en œuvre d’une évolution avec un modèle économique soutenable
- Pôle MISHA : 4 UMR (CNRS et Unistra)

Intégration des expérimentations Gillet (UB)

ISVV (UB - INRAe)



Objectifs

- L’amélioration de la qualité de service en termes de quantité et de qualité
- Une meilleure équité de service pour toutes les unités
- Une montée en compétence et une meilleure qualité de vie au travail pour les personnels administratifs
- Une adéquation des ressources avec les besoins à isopérimètre

Périmètre

Personnels des universités et des ONR identifiés sur des fonctions de soutien et de support à la recherche
Les actes concernés touchent en priorité les opérations de gestion financière, RH, ingénierie de projets.

1 des gains => Méthodologie commune

ETAT des lieux pour identifier le potentiel de mutualisation

- Forces en présence
- Process → étude LEAN (cartographie actes et processus)
- Charge de travail / expertises des agents (carte des activités, carte de compétences)

Modélisation / définition / mise en application de l'offre de service

- Travaux avec les directions et les agents
- Valorisation du travail de gestion
- Prise en compte des cas particuliers
- Facteurs humains : formations / spécialisations / collectif

Accompagnement et suivi du projet → voire élargissement à d'autres périmètres

- Implication des parties prenantes
- Point d'avancement réguliers avec les partenaires et représentants du personnels
- Points réguliers avec les directeurs et les agents impactés
- Management par la qualité et l'amélioration continue
- Communication des réussites pour essaimage du dispositif

Projet Election



université
de BORDEAUX

Périmètre partenarial modifié :

Sortie de l'UniStra et de l'AMU du fait de la mise en place urgente du vote électronique pour le renouvellement des instances centrales fin 2020 – début 2021

Identification d'un prestataire commun pour l'organisation des scrutins par voie électronique

- Besoin fonctionnel commun
- Choix d'une solution commune => NEOVOTE
- 1^{er} Déploiement pour les élections de décembre 23
- Déploiement du dispositif sur un plus large périmètre en 2024

Ex de gains RH mesurés pour les 2 Universités :

- sur le dépouillement des bulletins
- sur la tenue des urnes
- sur l'installation des bureaux de vote

⇒ **Gain RH : 6407h soit 4 ETP**

Détails d'autres gains : slide suivante



université
de BORDEAUX

Objectifs

Moderniser la démocratie universitaire en ouvrant la voie au vote électronique pour l'ensemble des scrutins et ainsi favoriser la participation des personnels et usagers :

- Interroger nos modes d'organisation
- Améliorer la participation des usagers et des personnels à ces scrutins
- Réduire l'impact de leur organisation sur les personnels mobilisés

Périmètre

- Les étudiants/usagers
- Les personnels
- Les personnels externes

- Logistique liée à tenue des bureaux de votes (par scrutin) :

- identification et réservation de salle
- Edition liste émargement papier
- Sollicitation des services logistiques pour installer les isoloirs et la salle
- Edition des bulletins de vote
- Tenue du bureau par plusieurs personnes
- Dépouillement

Au début les
partenaires sociaux
étaient réticents mais
maintenant ils le
plébiscitent

⇒ **Moyens en termes RH, locaux, matériels, fournitures... à multiplier par le nombre de scrutins**

(ex : pour l'UB, 31 scrutins en décembre 2023)

- Rationalisation des coûts (1 seul prestataire pour les 2 universités) :

Le cout dépend du nombre de scrutins, du nombre de votants et de l'ouverture de la plateforme de vote

- 1 seul lieu de vote (la plateforme) au lieu de x salles de scrutins
- 1 seule période regroupant les scrutins (1 plateforme)
- 1 seule campagne de communication via l'ENT

- Augmentation du taux de participation (y compris étudiante)

- Augmentation de 4 points du taux de participation entre 2021 et 2023 (source UB)

- Sécurisation du processus

- Transparence du processus

- Simplification de la gestion du numéro électeur

Définition d'un mode de fonctionnement unique quelque soit le type d'électeurs (gestion du cas des personnels hébergés)



Projet Conventions



Développement réalisé par l'Université de Bordeaux

université
de BORDEAUX

**Un projet ambitieux,
Un périmètre de gestion intrinsèquement complexe,
⇒ Pour une cible réaliste avec des gains majeurs en termes de
simplification, d'accélération et de sécurisation.**

- Un travail d'analyse des processus métiers nombreux et complexes (recherche, juridique, patrimoine...)
- Un périmètre étendu : rédaction cahier des charges, spécifications détaillées partagées et validées avec les 4 U
- Aucun outil existant répondant aux besoins des 4U => décision d'un développement interne initialement estimé à 2 ans
- Une qualité et une modularité nécessaires dans les développements pour en faciliter les évolutions et tout simplement permettre des déclinaisons multi-établissement

Prochaines échéances :

Proposition de modèle économique pour la phase post-développement

=> Future convention inter-établissements => principe d'essai



Objectifs

Outils le processus de gestion des conventions dans une recherche de simplification, d'accélération et de sécurisation.

⇒ Construire un outil adaptable et évolutif sur la base d'une approche partagée de la gestion des conventions

Périmètre

Documents concernés :

- Toutes les conventions hors conventions de stage
- Les conventions dont l'élaboration (et la signature) est prise en charge par le partenaire pourront être intégrées.

Périmètre des acteurs impactés :

- Tous les personnels impliqués dans l'élaboration, le suivi et le pilotage des conventions.
- Les personnes extérieures à l'établissement (partenaires)

3.



Les bénéfices d'EASI Lab

Les réussites liées à la synergie des 4U



- ✓ Rédaction d'expressions de besoins communes qui prennent en compte aussi les spécificités de chacun
- ✓ Des changements de pratiques de gestion au regard de l'expérience d'autres universités
- ✓ Des plans d'accompagnement du changement partagés
- ✓ Création d'un réseau interuniversitaire
- ✓ Création d'un club utilisateurs

Vigilance

Le choix d'un outil dépend des systèmes d'informations déjà en place au sein de chaque université.

=> La solution retenue peut varier à l'issue de la phase de co-construction

Et après ?



- ❑ **Clubs utilisateurs (coanimation ou participation)**
- ❑ **Séminaire de clôture du programme fin 2024**
- ❑ **Pérennité du Lab'**
- ❑ **Réseau amélioration – Lean => lien international**
- ❑ **Essaimer auprès des autres établissements ESR**

MERCI !



★ **4** ★
UNIVERSITÉS



**COMITOLOGIE &
PILOTAGE PARTAGÉS**

Répartition du pilotage des projets
sur les 4 Universités



**OPTIMISATION
DES PROCESSUS**

Amélioration continue de
l'efficacité opérationnelle grâce à la
revue des processus internes



**MODERNISATION DES
SERVICES SUPPORTS**

Accélération de la transformation
par la modernisation des services
supports clés

 **6**
M€

5
PROJETS

RECRUTEMENT
DIGITALISATION RH
CONVENTION
ÉLECTION
PAGEU*

+100
PERSONNES IMPLIQUÉES

UNE PHILOSOPHIE

- Co-construction
- Amélioration continue



Virginie BOULANGER
virginie.boulanger@u-bordeaux.fr

Barbara PLIHON
barbara.plihon@univ-amu.fr

Patrice FOUBERT
patrice.foubert@sorbonne-universite.fr

Guillaume CAMPODONICO
guillaume.CAMPODONICO@univ-amu.fr

Joëlle LACAVA
jlacava@unistra.fr

Merci
à la direction de la transformation UB
pour l'aide à l'élaboration du Poster !