



EASI Lab et Quick wins : deux manières de
transformer l'administration universitaire

Maud Castells Directrice de la transformation



EASI Lab : les projets structurants

université
de **BORDEAUX**

Les chiffres clés d'EASI Lab

- 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 Fonds pour la Transformation de l'Action Publique (FTAP) pour booster notre transformation
- 5** **Projets** pour faire la preuve de l'efficacité du lab

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

Excellence **A**ministrative par la **S**implification et l'**I**nnovation

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 et en éliminant les tâches à non valeur ajoutée



Usagers

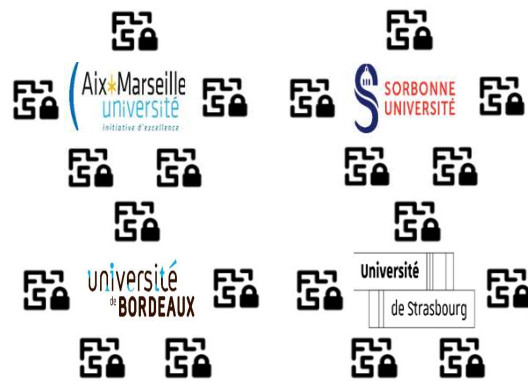
Fournir des services de qualité homogène à l'ensemble de nos usagers
Accélérer les délais et viser le zéro défaut dans le traitement de leur dossier



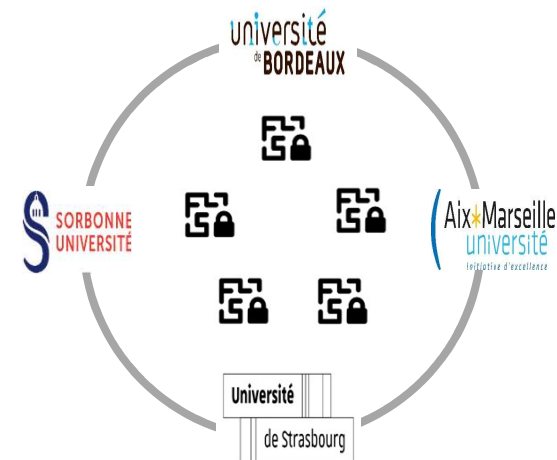
Etablissement

Améliorer notre capacité de pilotage et optimiser les ressources

EASI Lab c'est un changement de paradigme



Situation initiale



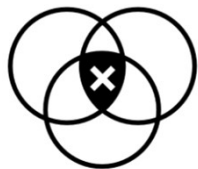
EASI Lab

- L'idée d'EASI Lab est née du constat que nous essayions tous de résoudre les mêmes problématiques chacun de notre côté...
- Nous avons donc décidé de travailler ensemble, de partager nos compétences et nos ressources pour résoudre ces problèmes.

EASI Lab ce sont des partis pris



Travailler pour et avec les usagers à chaque phase des projets



Être focalisés sur nos points communs plutôt que sur nos différences pour faire un vrai saut qualitatif



Se faire confiance

Gouvernance du programme EASI Lab

	Rôle	Composition	Fréquence
Comité de pilotage programme EASI Lab	- Prendre les décisions politiques sur la gestion du programme FTAP - Valider les cadrages et les livrables finaux des projets - Valider le reporting financier - Arbitrer en cas de désaccord entre établissements	- VPs - DGS - Référents Programme EASI Lab - Chef de programme EASI Lab - Chef de fil DSI	3 x par an
Comité de suivi programme EASI Lab	- S'assurer de l'avancement des projets - Prendre des décisions de remédiation si besoin - Préparer les décisions du comité de pilotage - Préparer le reporting financier	- Référents programme EASI Lab - Chef de programme EASI Lab - DSI	Une x tous les 2 mois
Comité opérationnel programme EASI Lab	- Suivre l'avancement des projets - Echanger sur la méthode - Préparer le reporting	- Chef de programme EASI Lab - Chefs de projets et/ou référents lean - Référents programme EASI Lab	1 x par mois

L'animation d'EASI Lab

Le périmètre

- **Chef de file** : UB
- **Partenaires impliqués** : AMU, SU, UNISTRA

Le budget

- **830 000 €** centralisés à l'université de Bordeaux en partie et reversés aux partenaires pour frais de fonctionnement en partie

Les actions

- **Pilotage du programme** : organisation et animation des instances
- **Reporting et lien avec la DITP** : reporting financiers et d'avancement tous les trimestres
- **Formation des personnels impliqués** : 36 personnels formés et certifiés au lean
- **Appui méthodologique** aux chefs de projet des autres établissements

Conventions

université
de BORDEAUX

Le projet conventions

Le périmètre

- Chef de file : UB
- Partenaires impliqués dans le projet : AMU, SU, UNISTRA

Le budget

- 830 000 € centralisés à l'université de Bordeaux

Les bénéfices attendus



- **Usagers** : Amélioration des délais d'élaboration et de signature des conventions grâce la digitalisation et l'homogénéisation des processus



- **Personnels** : Gain de temps de travail grâce à l'automatisation et la diminution des tâches à non valeur-ajoutée (recherche d'information complexe, problèmes de versionning, échanges par mail, ...)



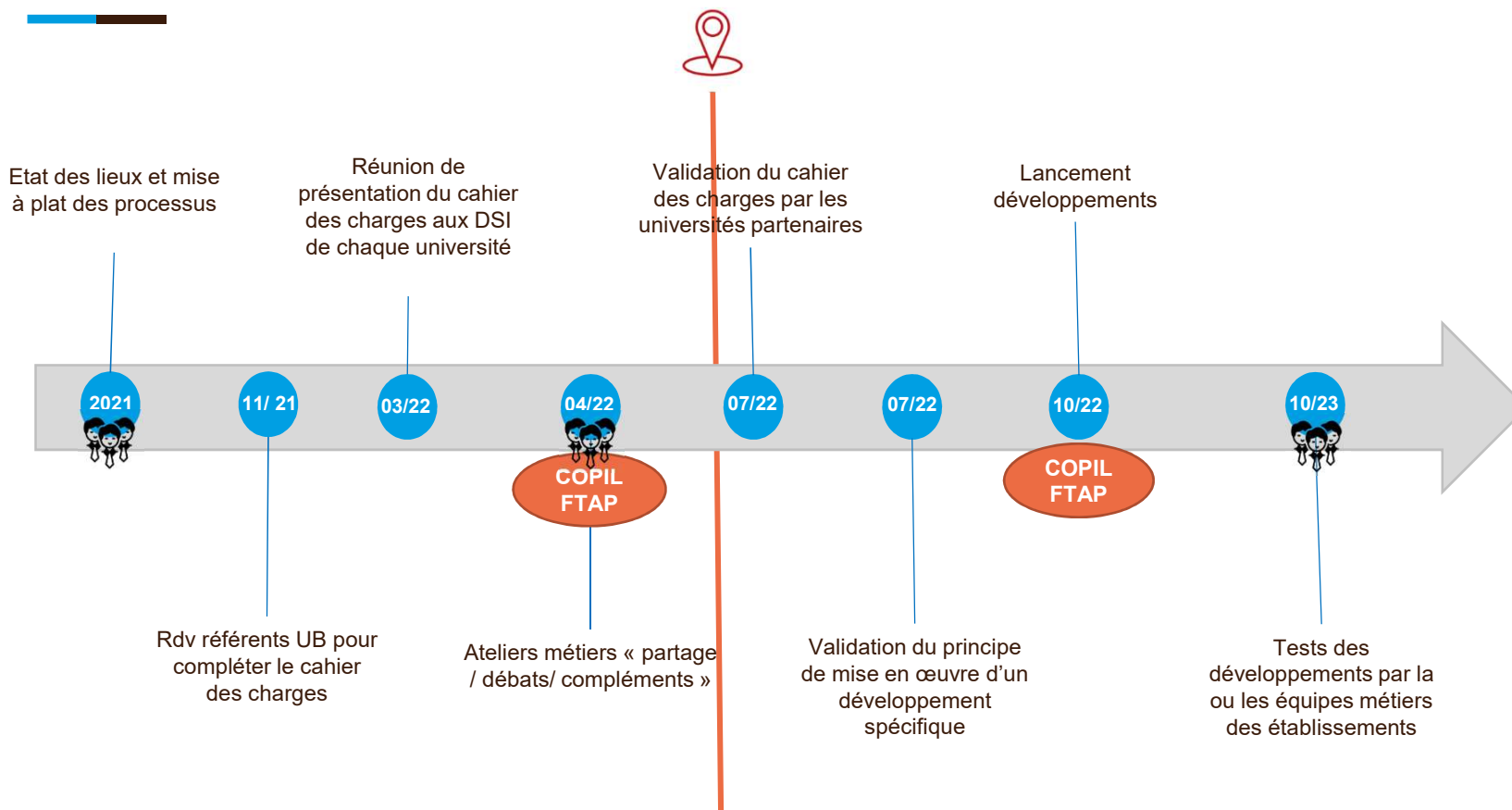
- **Etablissement** : Diminution des risques juridiques (signature de personnes non habilitées, exécution des conventions avant signature, défaut de production des originaux,...)

Les partis pris :

- Un outil unique pour tous les types de conventions
- Des connecteurs vers les SI de gestion, le parapheur électronique et les bases de nos partenaires (ex : PCRU)

Le calendrier

Etapes projet



Recrutement

université
de BORDEAUX

Le projet recrutement

Le périmètre

- Chef de file : AMU
- Partenaires impliqués dans le projet : UB, SU, UNISTRA

Le budget

- 633 000 € repartis entre les 4 universités

Les bénéfices attendus



- Usagers (recruteurs et recrutés) : Amélioration des délais de recrutement et transparence de la procédure



- Personnels : Gain de temps de travail grâce à une automatisation des tâches à non-valeur ajoutée



- Etablissement : Marque employeur améliorée, sécurisation des données, soutenabilité économique du processus de recrutement)

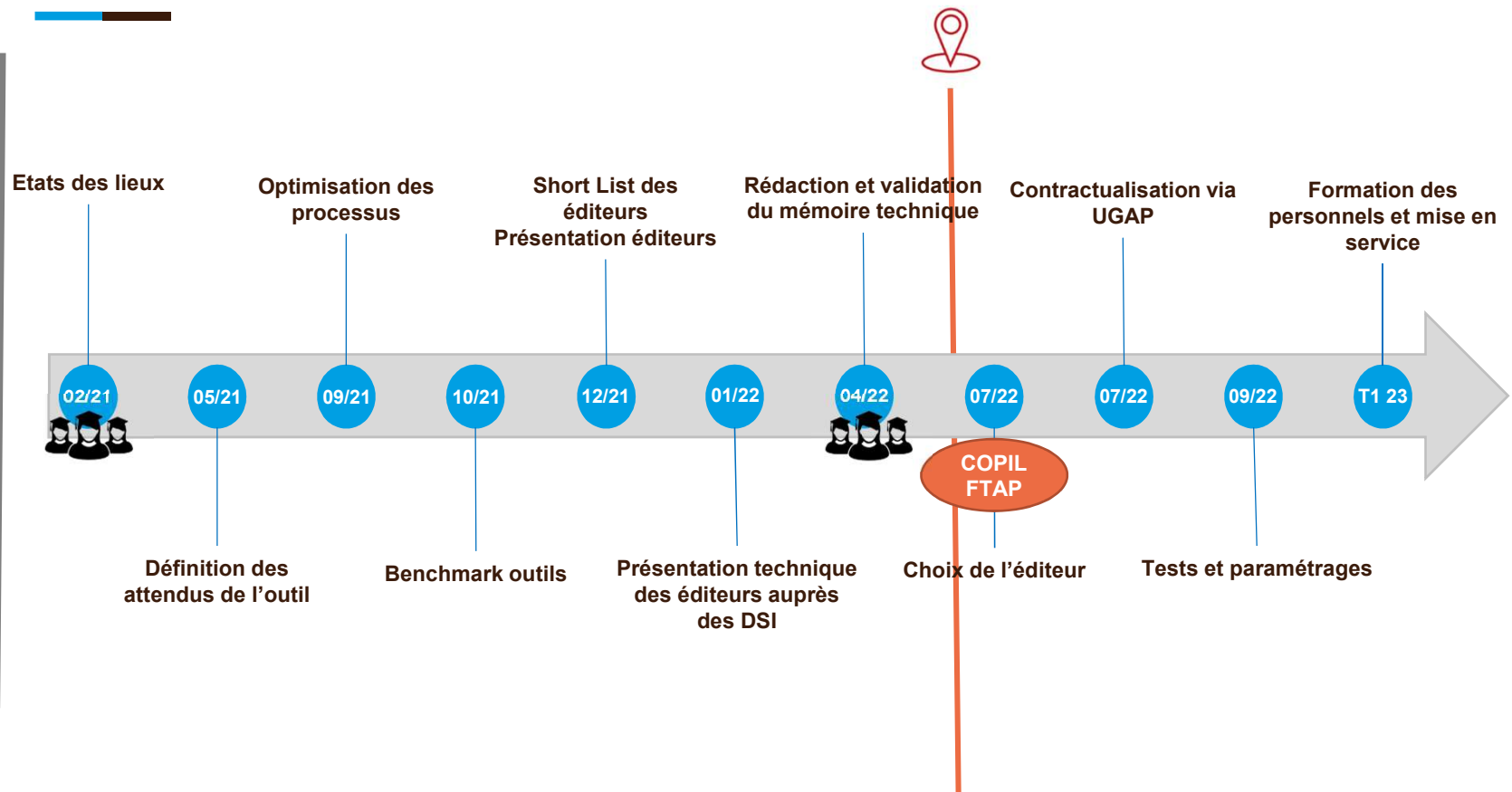
Les partis pris : un projet en trois lots

- Phase d'autorisation d'emploi et lien avec le plan de gestion des emplois
- Phase de recrutement stricto sensu
- Phase d'intégration

Les deux premières phases sont prises en charge par l'outil identifié

Le calendrier

Etapes projet





PAGU

université
de BORDEAUX

Le projet PAGU

Le périmètre

- Chef de file : UNISTRA
- Partenaires impliqués dans le projet : UB, AMU

Le budget

- 2 249 101 € une partie centralisée à UNISTRA et une partie sur les sites partenaires

Les bénéfices attendus



- Usagers (UR) : Equité de traitement pour toutes les unités de recherche d'un site



- Personnels : Augmentation de l'expertise métier des gestionnaires et parcours de carrière amélioré, diminution de la charge de travail grâce à l'harmonisation et la simplification



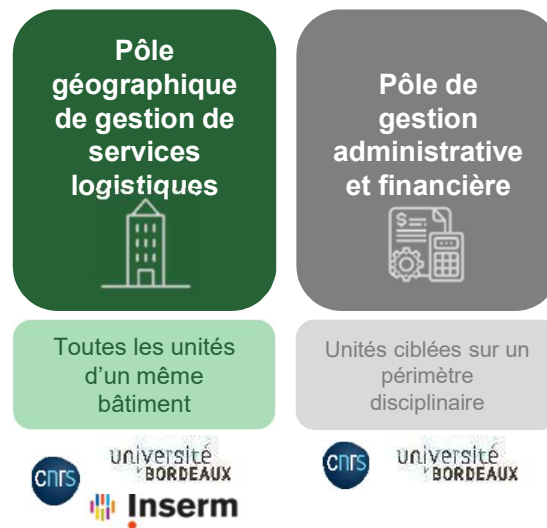
- Etablissement : Redéploiement des ressources sur d'autres missions à plus forte valeur-ajoutée (ingénierie de projets, gestionnaire de données, communication,...)

Les partis pris : expérimenter avant de déployer

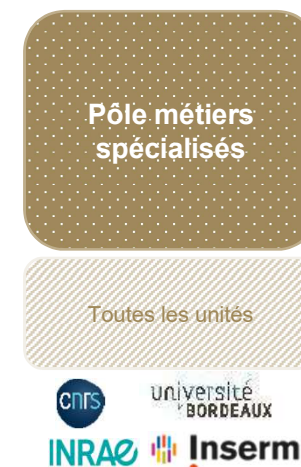
- PAGU géographique
- PAGU de gestion administrative et financière
- PAGU métiers spécialisés

Pistes PAGU issues de réflexions avec des acteurs terrain

2022



2023 → ...



Elections

université
de BORDEAUX

Le projet élections

Le périmètre

- Chef de file : UB
- Partenaires impliqués dans le projet : SU, UNISTRA

Le budget

- 815 000 € centralisés à l'université de Bordeaux

Les bénéfices attendus



- Usagers : Procédure de vote facilitée



- Personnels : Diminution du temps de travail dédié à l'organisation des scrutins (gestion des listes, tenue des urnes, dépouillement)



- Etablissement : modernisation de la démocratie universitaire, optimisation des ressources dédiées à l'organisation des scrutins (RH et logistique)

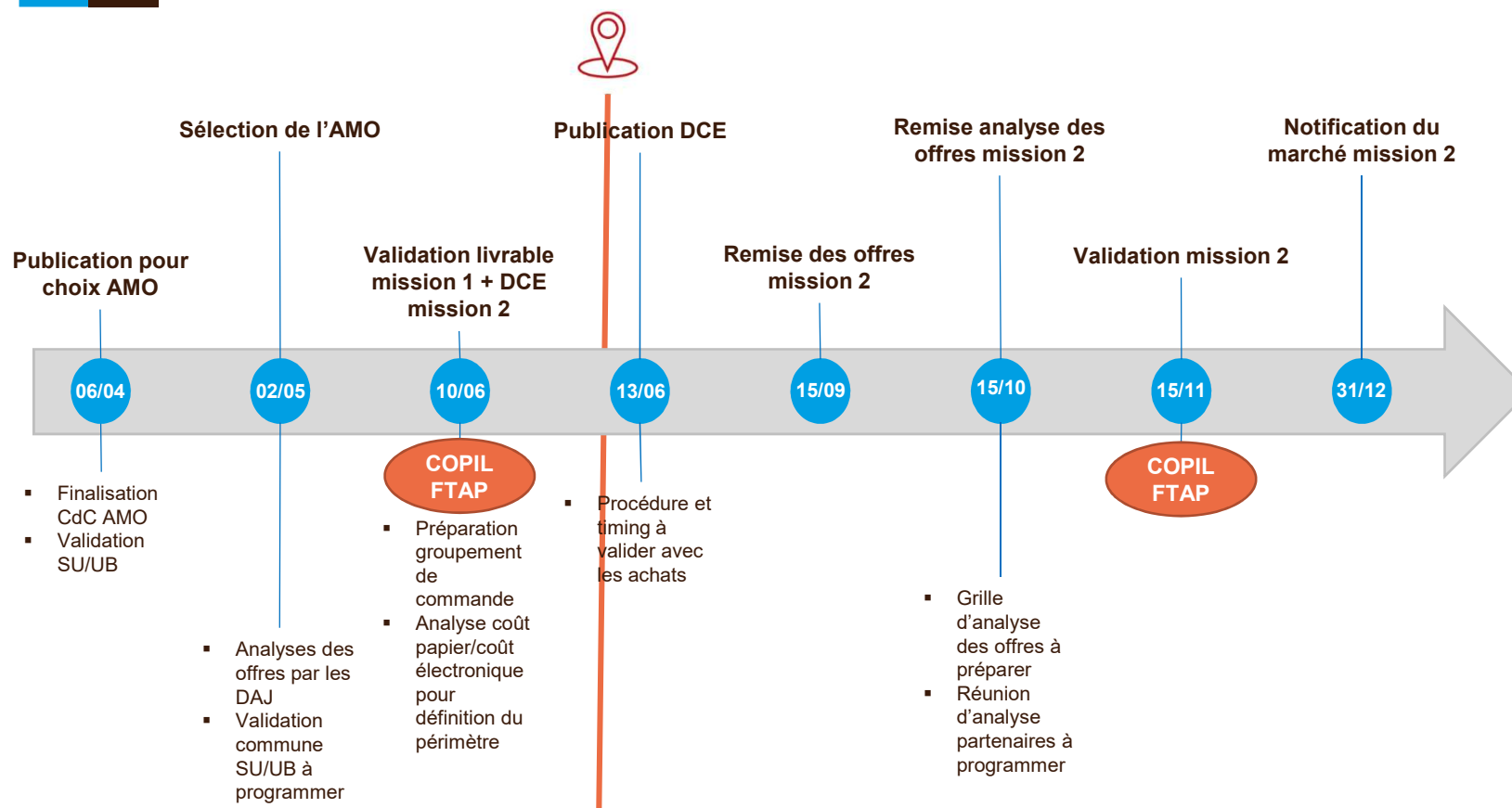
Les partis pris : un projet lotis en deux missions

- Mission 1 : Recours à un AMO qui sera en charge de rédiger une convention de groupement de commande, d'analyser les besoins des établissements et de procéder à la rédaction du cahier des charges du marché destiné à couvrir les besoins de chacune des universités pour l'organisation de ses élections.
- Mission 2 : Accompagnement des universités dans leur stratégie d'achat (acquisition ou réalisation) d'un outil utilisable par toutes les universités destiné à gérer tout le processus électoral, quel que soit la nature de l'élection (nombre de collèges, nombre d'électeurs, nature du scrutin, nombre de sièges à pourvoir, règles d'attribution des sièges etc...) tant en amont (gestion des listes électorales, des échéances, du scrutin, des listes de candidats, de la propagande, des résultats etc...) qu'en aval (gestion des mandats, des renouvellements partiels...).

Le calendrier

Étapes projet

Travaux internes



Digitalisation RH

université
de BORDEAUX

Le projet digitalisation RH

Le périmètre

- **Chef de file** : SU
- **Partenaires impliqués dans le projet** : UB, UNISTRA et AMU en tant qu'observateurs

Le budget

- **720 000 €** centralisés à SU

Les bénéfices attendus



- **Usagers** : Transparence dans le traitement et le délai des procédures, amélioration des délais de traitement, coffre-fort



- **Personnels** : Limitation des tâches chronophages sans valeur ajoutée et gain en agilité grâce à une réorientation vers des missions plus stratégiques

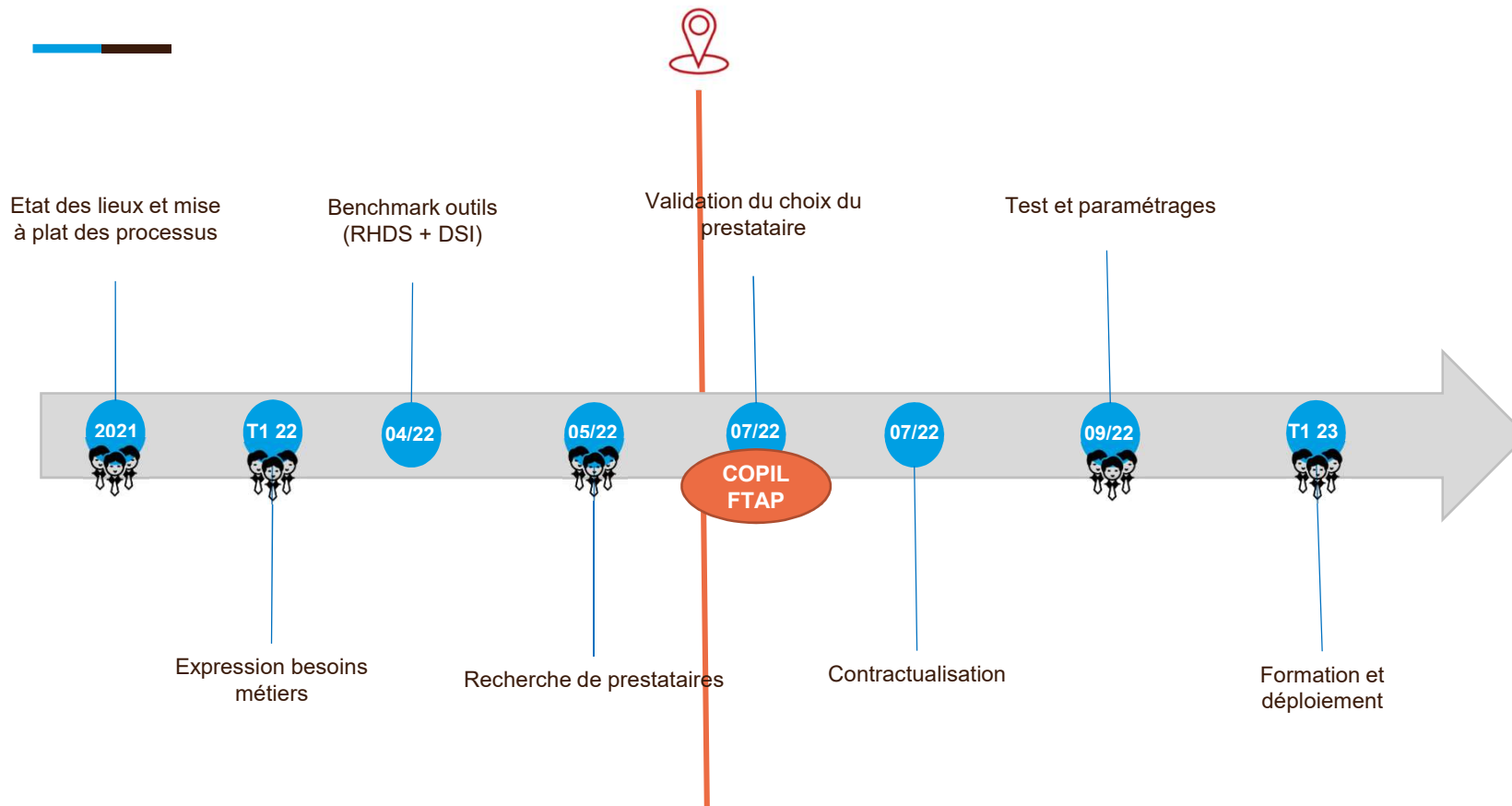


- **Etablissement** : Modernisation et amélioration de l'image de la fonction RH

Les partis pris :

- Focus sur 4 objets : cumul d'activité, télétravail et campagne ITRF, action sociale
- Des choix technologiques propres aux deux universités partenaires

Le calendrier UB



Quick win : le temps court

université
de BORDEAUX

Les principes de Quick win et le bilan de la première phase

Principes de la démarche Quick win

- Lancé début 2021, l'appel à projet interne « Quick-win » visait à **repenser certaines activités administratives afin de proposer des services plus rapides, plus simples et plus efficaces à destination de la communauté.**
- Dans le cadre de l'appel à projet interne, 10 thématiques ont été sélectionnées pour mise en œuvre au regard de 3 critères :
 - **Des projets transformant** sur deux thématiques :
 - Digitalisation des activités et outils numériques
 - Simplification et optimisation des processus et des modes de fonctionnement,
 - **Des projets avec un impact bien identifié** (gain de temps pour les personnels, amélioration de la qualité de service pour les usagers)
 - **Des projets facilement réalisables** amenant des bénéfices rapides et faisables en moins d'un an.

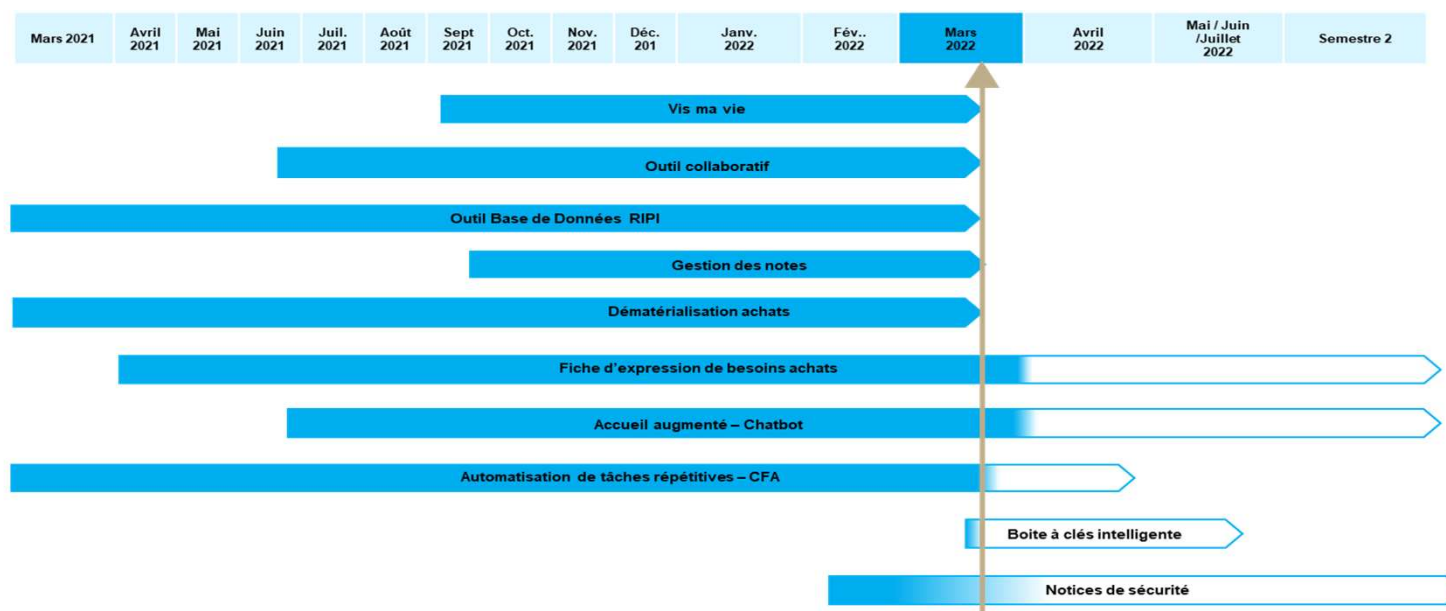
Bilan de la première phase

- L'AAP a suscité un intérêt certain auprès de la communauté universitaire :
 - **62 problématiques remontées** en moins de 15 jours d'ouverture du dépôt
 - **21 structures demandeuses** de tout niveau de subsidiarité (services centraux, SNI, UF et UR).
 - **20 thématiques abordées**
- Le succès de Quick win démontre l'attente de la communauté vis-à-vis de l'administration qui doit proposer des services plus rapides et plus efficaces aux usagers et un cadre de travail plus serein et plus fluide aux personnels.

Les projets retenus dans la première phase

Avancement des projets

L'engagement pris lors du premier appel à projet a été de finaliser les projets en moins d'un. C'est chose faite pour la moitié des projets sélectionnés. Deux d'entre eux devraient encore être soldés d'ici l'été.



Les principes structurants du 2^{ème} volet de Quick win

Poursuivre la dynamique engagée sur la simplification grâce au Dialogue Stratégique de Gestion

- La poursuite de l'initiative Quick win s'inscrit dans la dynamique nationale de simplification et directement dans les objectifs de Service Public + qui vise à améliorer la relation usagers-administration.
- Au travers de ce déploiement, l'ambition affichée est de poursuivre la dynamique positive enclenchée dans la cadre du premier appel à projet. Le projet propose de travailler sur deux axes :
 - Démultiplier l'impact de Quick win en accompagnant de nouveaux projets et en **introduisant une dimension partenariale avec l'ULR et l'UPPA.**
 - Organiser l'émergence et le partage de solutions existantes et la construction d'une communauté autour de ces thématiques de simplification grâce à une **plateforme collaborative.**
- Le projet a été proposé au **Dialogue stratégique de gestion 2022 par l'établissement et est financé à hauteur de 200 00€.**

Répondre aux enjeux des transitions

- La poursuite de QW, en introduisant une thématique transitions, permettrait également aux usagers d'œuvrer dans leur quotidien sur des solutions autour des problèmes liés aux transitions environnementales et sociétales