

Retours d'expérience de l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne : Déployer Sinaps en établissement, méthode et trajectoire



Isabelle GASNAULT, directrice des ressources humaines

Christophe GURRET, directeur des systèmes d'information adjoint, chef de projet adjoint Sinaps

Jean-Robert PETIT, directeur général adjoint des services, chef de projet Sinaps

François RIOU, directeur général des services





UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE

Retour d'expérience
Mise en place de SINAPS

AMUE 29 mars 2016

Sommaire

- 1 | Présentation de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
- 2 | Un contexte favorable
- 3 | Objectifs et motivations
- 4 | Organisation et méthode
- 5 | Autres actions à conduire
- 6 | Conditions de réussite

1 | Présentation de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

- ▶ **42 000 étudiants**
 - ⇒ **8 000 étudiants étrangers**
 - ⇒ **3000 doctorants**
- ▶ **3 familles disciplinaires**
 - ⇒ **Droit – Economie-gestion – Sciences humaines**
- ▶ **2624 personnels pérennes**
 - ⇒ **1185 BIATSS et 1439 enseignants**
- ▶ **616 personnels hébergés**
- ▶ **Plus de 3000 vacataires d'enseignement**
- ▶ **222 millions € de budget**
- ▶ **15 composantes de formation**
- ▶ **36 laboratoires et 10 écoles doctorales**

2 | Un contexte favorable

- ❑ **Schéma directeur du système d'information 2012-2015 adopté en 2011**
- ❑ **Organisation de la gouvernance du SI à travers l'installation d'un comité stratégique SIUN et de 2 comités de pilotage (SI et UN)**
- ❑ **Renforcement de la DSIUN à travers plusieurs campagnes d'emplois**
- ❑ **Inscription de PRISME dans le programme « urbanisation et architecture du SI » du schéma directeur**
- ❑ **Engagement de Paris 1 (2012) dans la rénovation de son SIRH par remplacement d'HARPEGE par SIHAM (mars 2016)**
- ❑ **Utilisation depuis 2005 du LDAP comme référentiel pour les personnes et structures et développement et maintenance de connecteurs entre applicatifs**
- ❑ **Ressources humaines (DSIUN et métiers) mobilisables et motivées par le projet référentiel**

3 | Objectifs et motivations

- ❑ **Le référentiel des données : un projet stratégique inscrit dans notre schéma directeur du SI**
- ❑ **Le référentiel des données pensé comme solution structurante en tant que socle de notre SI**
- ❑ **Une volonté d'industrialiser et d'enrichir notre dispositif d'urbanisation du SI (LDAP et connecteurs)**
- ❑ **La capitalisation du travail engagé autour de SIHAM et de GBCP (mise en qualité)**
- ❑ **Le souhait de bénéficier d'un accompagnement privilégié de l'AMUE et de participer à la conception de l'outil**
- ❑ **La mise en production de SINAPS facilitée par notre engagement comme pilote**

4 | Organisation et méthode (1/2)

❑ Installation d'un COPIL

- Composition : VP SIUN, DGS, DSIUN, DRH, DAFB, AC, DEVE, DIREVAL, chef de projet (DGSA), chef de projet adjoint (DSIUN adjoint)

❑ Installation d'un COPRO

- Composition : Chefs de projet, référents fonctionnels SIFAC, APOGEE, SIHAM, intendants de données, informaticiens
- Réunion bi-mensuelle

4 | Organisation et méthode (2/2)

□ Communication

- Présentation lors de réunions d'information : CODIR, responsables administratifs, directions centrales...
- Réunions ad hoc avec les gestionnaires concernés DAFB, AC, services des thèses

□ Formation

- Formation externe AMUE / éditeurs
- Formation interne des gestionnaires (à venir)

5 | Autres actions à conduire (1/6)

□ Mise en place d'une gouvernance des données

- Comité de pilotage
- Comité technique => Comité projet Sinaps
- Nouveaux rôles :
 - intendant de données métier => les référents fonctionnels applicatifs
 - intendant de données transversal => les contrôleurs de gestion

□ Revue des processus et des structures impactés par Sinaps

- Processus : services des thèses, services financiers
- Structures : mise en cohérence entre applicatifs

5 | Autres actions à conduire (2/6)

□ Mise en qualité des données pour Sinaps v0 : Personnes ressources

- **SIRH**

- 9000 dossiers repris d'Harpège (5 ans, sauf chargés d'enseignement 1 an)
- recrutement de 3 vacataires, élargissement des plages de travail des gestionnaires
 - 6 mois consacrés au qualitatif (SIHAM+)
 - 6 mois consacrés aux erreurs bloquantes (4 tirs de reprise SIHAM)

- **SIFAC**

- Périmètre de reprise GBCP : 2 ans
- Charge difficile à évaluer

- **APOGEE**

- Périmètre de reprise pour l'initialisation : 2 ans
- Internes : charge nulle (déjà en qualité en raison de l'import SIRH mis en place à Paris 1 depuis 2007)

5 | Autres actions à conduire (3/6)

□ Initialisation des données Sinaps v1 : Périmètre à compléter

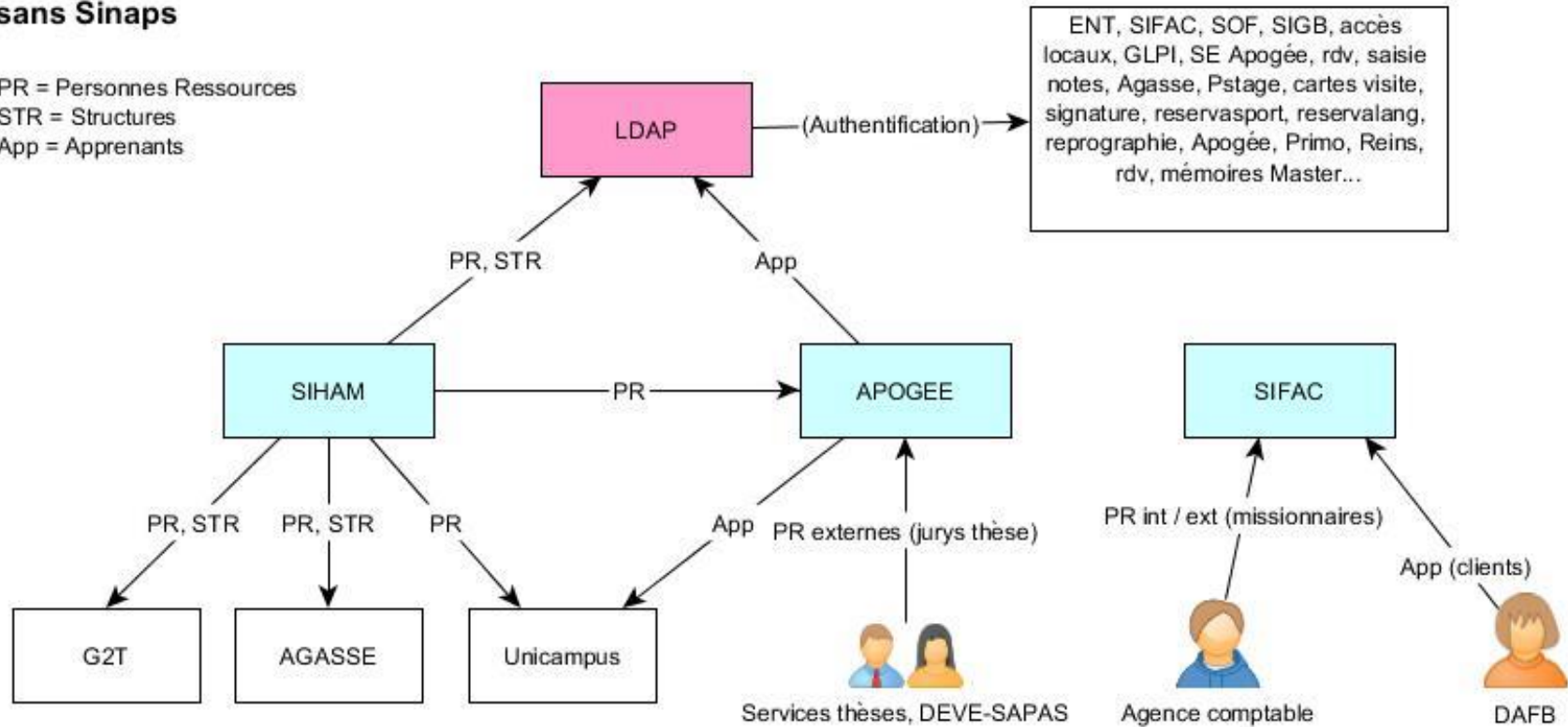
- Apprenants : mise en qualité potentiellement importante
- Personnes ressources : annuaire LDAP comme source des données
 - Pour éliminer les risques de doublons de compte à cause du périmètre restreint de la reprise de données Harpège vers SIHAM

5 | Autres actions à conduire (4/6)

□ Accostage de Sinaps au SI : sans Sinaps (phase 1)

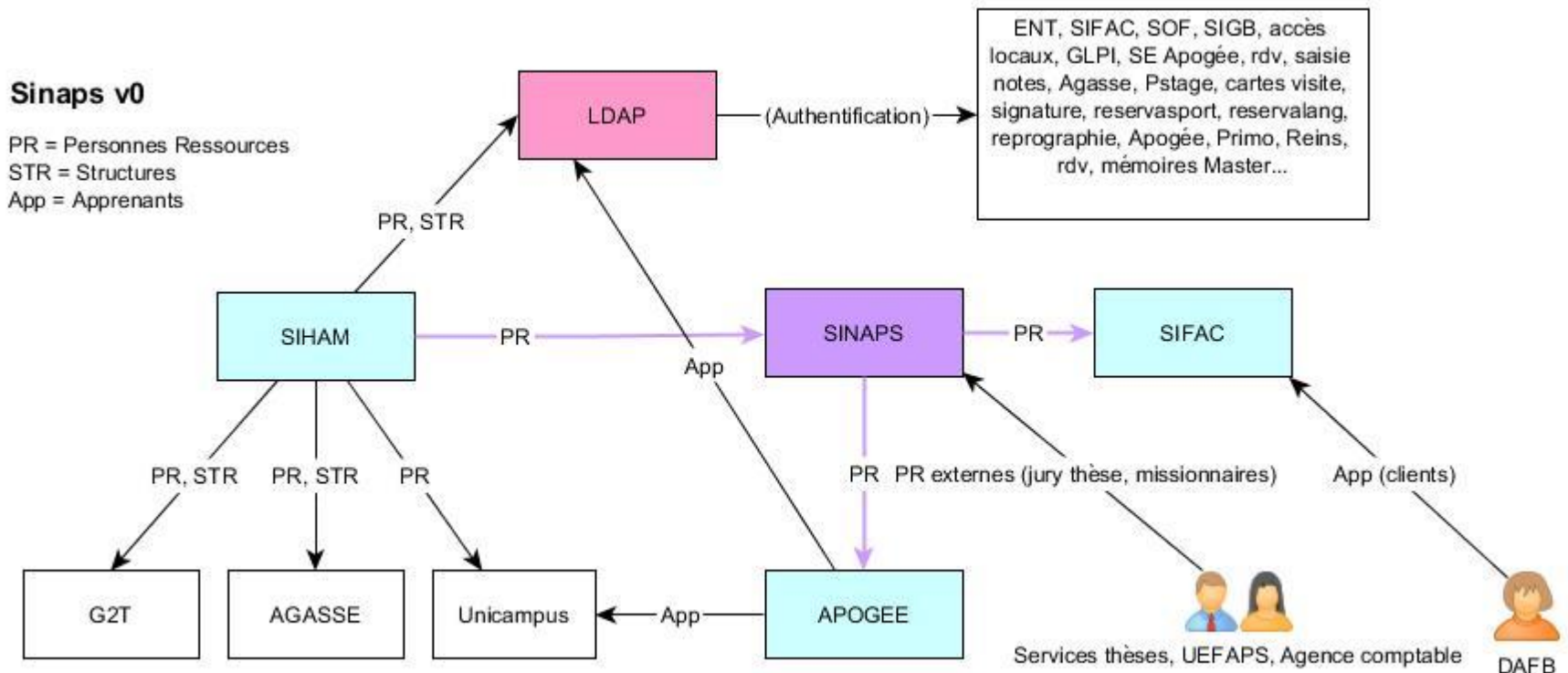
sans Sinaps

PR = Personnes Ressources
 STR = Structures
 App = Apprenants



5 | Autres actions à conduire (5/6)

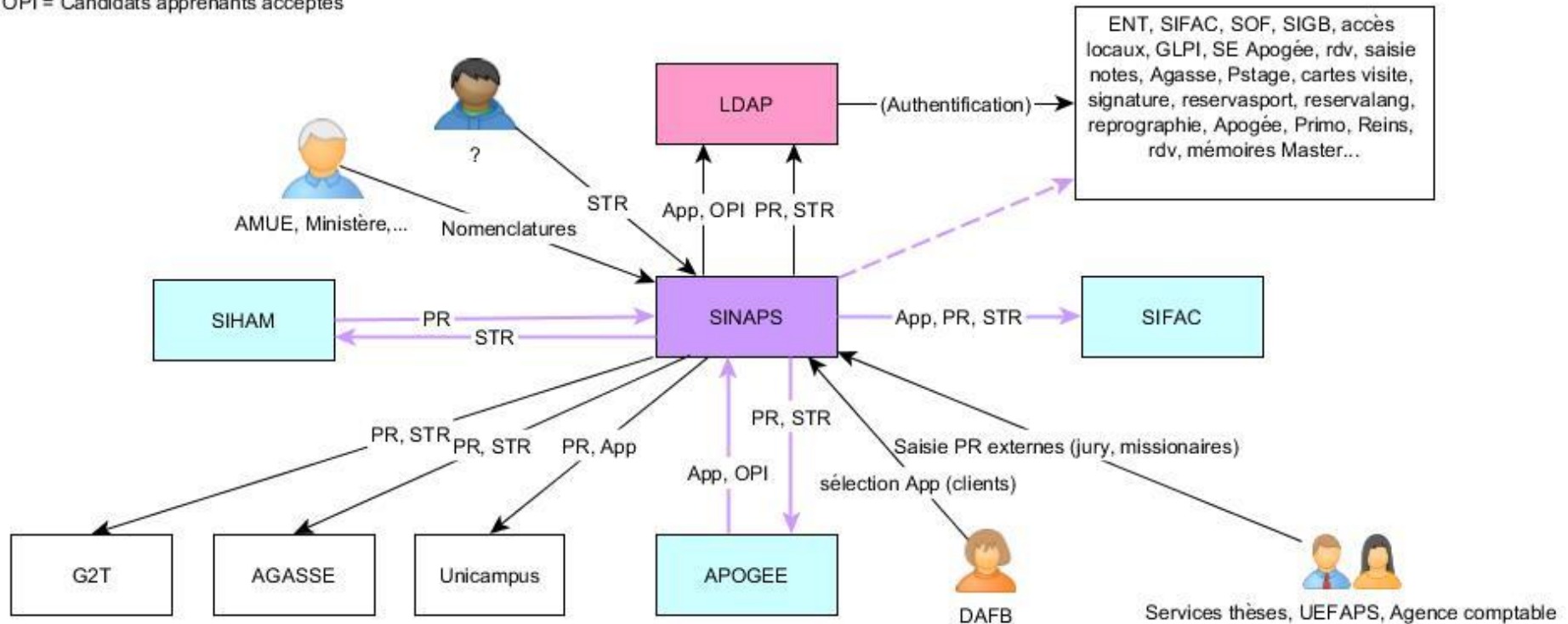
□ Accostage de Sinaps au SI : avec Sinaps v0 (phase 2)



5 | Autres actions à conduire (6/6)

Sinaps v1

PR = Personnes Ressources
 STR = Structures
 App = Apprenants
 OPI = Candidats apprenants acceptés



6 | Conditions de réussite

❑ Le portage politique

- SINAPS est un projet stratégique à impact transversal
- Il ne peut être un seul projet DSI

❑ La participation des métiers

- SINAPS est pensé comme un outil au service des métiers
- Les métiers doivent être associés étroitement

❑ Une attention à la conduite du changement

- SINAPS est intrinsèquement un projet « ésotérique », aride
- La communication, l'accompagnement doivent être une priorité

❑ Un outil performant

- SINAPS n'est disponible que dans sa v0 ; il ne sera par ailleurs en production que prochainement



UNIVERSITÉ PARIS 1

PANTHÉON SORBONNE
