

Plan d'actions 2015

amue 

MUTUALISATION + SOLUTIONS

TABLE DES MATIERES

Introduction	5
Axe 1 + Systèmes d'information	7
/APOGÉE/ROF	9
Pilotage du projet Apogée par les établissements	9
Activités de construction de solution, de maintenance et livrables 2015 associés	9
Activités d'accompagnement ou de déploiement	10
/SICLES	11
Pilotage du projet SICLES par les établissements	11
Définir la bonne trajectoire Et poser les fondations de la co-construction	11
Activités 2015.....	12
/ SINCHRO	13
Activités de construction de solution, de maintenance et livrables 2015 associés	13
Activités d'accompagnement ou de déploiement	13
/CAPLAB	14
Activités de construction de solution, de maintenance et livrables 2015 associés	14
/GESLAB	14
Poursuite des actions.....	14
/ DIALOG	15
L'année 2015 sera consacrée à	15
/SIHAM.....	16
Activités de construction de solution, de maintenance et livrables associés	16
/SIHAM PMS	17
/HARPEGE	19
Activités de construction de solution, de maintenance et livrables 2015 associés	19
/EVRP	20
Activités de construction de solution, de maintenance et livrables 2015 associés	20
Activités d'accompagnement ou de déploiement	20
/SIFAC.....	21
Activités de construction de solution, de maintenance et livrables 2015 associés	21
Activités d'accompagnement ou de déploiement	21
SIFAC DEMAT	22
Activités de construction de solution, de maintenance et livrables 2015 associés	22
Activités d'accompagnement ou de déploiement	22
/SINAPS	23
Construction de la première version	23
accompagner les établissements pour réussir leur projet de gouvernance des données	23

Définir la bonne trajectoire du projet d'établissement	24
Poser les fondations de la co-construction	24
/DECISIONNEL	24
/L'architecture métier et du Système d'Information	25
Pilotage de la démarche de cartographie des processus métiers et de systèmes d'information (« outils BPA »).....	25
/L'offre de services	25
Axe 2 + L'offre de formation	26
/Le pilotage et le management	28
Actions envisagées	28
/La recherche	29
Actions envisagées	29
/La formation et la vie de l'étudiant.....	30
Actions envisagées	30
/Les finances et la comptabilité.....	31
Actions envisagées	31
/Les achats	32
Actions envisagées	32
/Les ressources humaines	33
Actions envisagées	33
/La santé et la sécurité au travail	34
/Le patrimoine immobilier.....	35
Actions envisagées	35
/Le système d'information	36
Axe 3 + Accompagnement aux établissements	37
/Expertise et Conseil.....	39
/Diffusion de l'information	39
/Des espaces d'échanges.....	40
/Accompagnement et conduite du changement	43
Capitaliser les bonnes pratiques	43
/Une centrale d'achats	44
La mutualisation et l'optimisation des achats	44

Ce plan d'actions pour 2015, qui tire les leçons du diagnostic partagé par les différents acteurs intéressés sur les forces et les faiblesses de l'Agence, s'inscrit dans une nouvelle dynamique fondée sur les orientations votées par ses adhérents au cours de la dernière assemblée générale de l'Agence (23 octobre 2014), assemblée générale qui a parachevé plusieurs mois de travaux et de collaborations impliquant tant les personnels de l'Agence que ses nombreux partenaires. En synthèse, les orientations s'appuient sur 3 axes principaux :

- L'investissement des établissements : cet investissement s'entend au sens large, dans la mesure où il recouvre l'implication des adhérents dans la vie de l'Agence, de ses instances et comités de pilotage (la composition de ces derniers a été entièrement revue pour assurer la solidité des décisions prises) mais également la possibilité de faire appel, dans le cadre des différents leviers de financement à la disposition de l'Agence, aux établissements lorsque des besoins de préfinancement existent.
- L'inscription de l'Agence dans l'écosystème public des SI de l'ESR : l'Agence est un acteur de l'écosystème des SI et du numérique. Elle doit développer avec tous ces acteurs, des partenariats équilibrés et respectueux des spécificités de chacun en ayant comme objectifs le développement d'une dynamique collective et la créativité, éléments nécessaires à la réalisation de projets d'envergure.
- L'évolution du mode de construction des solutions logicielles développées pour nos adhérents et de création de nos actions de formation et d'accompagnement. L'Agence doit résolument s'inscrire dans le cadre de co-construction, de co-création de ses différents services et productions. Le travail collaboratif doit être le mode de travail privilégié. De nombreux talents sont présents dans les établissements, leur patrimoine est sur bien des domaines de grande qualité. Leur valorisation constitue un enjeu majeur.

Ce plan d'actions, établi sur la base d'un plan stratégique adapté au niveau de financement de l'Agence et à la capacité à faire de l'Agence et de ses adhérents, concrétise la mise en œuvre de ces principes. A titre d'illustration, on peut citer l'utilisation de Sourcesup, forge de travail collaboratif de Renater, pour co-construire avec les adhérents la nouvelle solution SINAPS, les avancées significatives portant sur le SI recherche partagé (Sinchro, Dialog, Geslab,..), le travail partenarial engagé avec l'association Cocktail sur le développement de la solution SICLES (scolarité, vie de l'étudiant), la co-création de formations portant sur les fusions d'établissements et la mise en place de formations au contenu pédagogique renouvelé (formations hybridées, e-learning).

Ce plan d'actions est tout à la fois porteur de nouveautés mais reprend également des actions à l'efficacité éprouvée qui assurent la solidité de notre offre à l'exemple de l'activité de maintenance (métier, réglementaire, technique) et de support aux établissements (niveau très élevé de prestation sur les produits déployés SIFAC/HARPEGE/APOGEE) ou bien de formations métiers essentielles aux agents de nos adhérents.

Axe 1 + Systèmes d'information



En premier lieu, en 2015, l'Amue continuera à assurer avec la plus grande qualité de service possible ses prestations de maintenance des solutions déjà diffusées, tant sur le plan des adaptations de ses solutions aux changements de pratiques métiers, que sur les plans réglementaire et technologique. La qualité du support aux établissements, au travers des nombreux correspondants fonctionnels et techniques, restera une priorité.

2015 sera l'occasion pour l'Amue de renouer avec le développement de logiciels en mode collaboratif : si l'Amue anime déjà tous ses travaux relatifs à la définition des besoins, aux conceptions des solutions, tant sur le plan métier que sur le plan technologique, en mode collaboratif, elle étendra en 2015 ce mode de travail au développement de logiciel, par la mise en place d'une forge de développement. Elle fournira également un cadre de travail associé, dont le respect garantira à la fois la maintenabilité et la possible incorporation de ces développements au sein des solutions mutualisées.

L'Amue accentuera également ses propositions de services autour des solutions qu'elle construit ou diffuse, permettant ainsi aux établissements qui le souhaitent de se décharger d'une partie de l'exploitation de leur SI et mobiliser ainsi leurs compétences sur des sujets à plus fort enjeu pour eux, notamment en s'investissant plus fortement sur le numérique.

En termes de construction de solutions, 2015 verra la construction de la 1^{ère} version de SINAPS, le lancement de la construction de SICLES, une accentuation des travaux partenariaux de construction d'un SI recherche commun, en coordination étroite entre organismes de recherche, établissements d'enseignement supérieur et de recherche, et du ministère, dans un souci premier de simplification au profit des UMR. La réalisation de la version de SIFAC intégrant la GBCP se poursuivra en vue du démarrage en janvier 2016.

En termes de déploiement et d'accompagnement, 2015 verra s'intensifier le déploiement de SIHAM, mais également du module de pilotage de la masse salariale « SIHAM-PMS », interfacé avec les systèmes HARPEGE et SIHAM, la poursuite du déploiement d'EVRP, de la solution de dématérialisation des factures dans SIFAC, de « SIFAC/GBCP », de la solution FCA Manager pour la formation continue, et de la solution « SINCHRO - feuille de temps » actuellement en cours de construction.

En parallèle l'Amue accompagnera un certain nombre de fusions et de COMUE dans la mise en place de leur système d'information. Elle contribuera activement à la création de l'université de Guyane.

L'ensemble de ces actions ne peut avoir de sens et de force qu'au travers d'une collaboration étroite avec les autres acteurs de mutualisation. L'Amue amplifiera donc ses collaborations avec les organismes de recherche, le CNRS, RENATER, l'association COCKTAIL, le consortium ESUP, mais également des initiatives plus locales comme le groupe d'établissements éditeur de la solution FCA Manager.

PILOTAGE DU PROJET APOGEE PAR LES ETABLISSEMENTS



L'effort de maintenance et d'accompagnement 2015 sur la formation et la scolarité étudiante reste soutenu dans un contexte de redémarrage progressif du projet de son renouvellement. Dans l'hypothèse où le comité de pilotage du projet acterait en décembre 2014 la ré-urbanisation des fonctions de ROF au sein du produit Apogée, la nouvelle solution serait construite en 2015.

ACTIVITES DE CONSTRUCTION DE SOLUTION, DE MAINTENANCE ET LIVRABLES 2015 ASSOCIES

En ce qui concerne Apogée, les priorités sont les suivantes :

- **volet réglementaire** : Prendre en compte la réforme du cadre national des formations – volet diplômation (Référentiel des compétences, ADD, parchemins), des Comue et des demandes d'évolutions des remontées SISE.
- **volet fonctionnel** :
 - Etendre les fonctions du module de calcul des charges,
 - Ajouter une fonction de simulation des charges,
 - Etendre l'expérimentation de la fonction « dématérialisation des pièces justificatives » du processus d'inscription en 2015 (suite pilote 2014) et construire l'intégration avec le processus d'Admission.
- **volet intégration SI** :
 - Généraliser l'interface Aglaé, pilote sur 7 sites en 2014,
 - Construire de nouveaux flux Aglaé sur les volets assiduité et progression pédagogique de l'étudiant,
 - Gérer l'intégration avec les outils de gestion de la mobilité étudiante,
 - Mettre en œuvre un prototype d'intégration avec les plateformes pédagogiques afin d'optimiser l'administration des espaces de cours et des populations d'inscrits.
- **Renforcer le partenariat et l'intégration avec l'offre complémentaire ESUP.**
- **Prendre en charge, en lieu et place de l'ADIUT, la maintenance et le support de l'outil de candidature CIELL2** dans la perspective de converger le plus rapidement possible vers une unique offre mutualisée e-candidat du partenaire ESUP.

- **volet référentiel et dans le cadre du projet SINAPS V1** : produire et diffuser les flux d'échanges, dans le respect du périmètre et du cadencement du projet SINAPS.
- **Sur le plan technique** : assurer et déployer la migration technique JDK 1.7 et BO 4
- **Préparer le plan produit 2016**, conforme aux orientations du comité de pilotage établissements et à la situation du projet SICLES.

La feuille de route du module ROF comportera 2 axes :

- La construction de la nouvelle solution Offre de forme complète (maquette de formation), intégrée au sein d'Apogée et adossée à un CMS open source (contribution, validation, publication). Cet axe est soumis à la décision du comité de pilotage du 16/12/14.
- La diffusion au cours du premier trimestre 2015 de la V4.00 de ROF (apports ergonomiques, prise en compte réglementaire des parcours types, apports techniques : performance, comptabilité IE et facilitation de l'exploitation) puis maintien en conditions opérationnelles.

ACTIVITES D'ACCOMPAGNEMENT OU DE DEPLOIEMENT

- Aider au déploiement d'Apogée à l'université de la Guyane
- Accompagner la fusion de la nouvelle université montpelliéraine, et démarrer l'accompagnement de nouvelles fusions 2016.
- Assurer le déploiement de la vague 2 de FCA-Manager.

PILOTAGE DU PROJET SICLES PAR LES ETABLISSEMENTS



A l'issue des études préalables réalisées en 2012-2013 pour définir les contours du projet SICLES en termes d'enjeux et de périmètre, il s'est avéré indispensable que les établissements adhèrent et s'impliquent au plus tôt dans le projet.

C'est dans cet objectif que l'Amue a constitué en 2014 un comité d'orientation stratégique présidé par Gilles Roussel, Président de l'Université Paris-Est Marne la Vallée et Président de la commission « Insertion professionnelle » de la Conférence des Présidents d'Universités (CPU) et composé de :

- 8 établissements membres permanents : Université Rennes 2, Université de Lorraine, Aix-Marseille Université, Nouvelle Université de Bordeaux, Université Paris-Sud ; Université Montpellier 1 ; Université Montpellier 2 ; INP Grenoble.
- 5 structures transverses représentatives, membres permanents : CPU ; ADGS ; ADSI ; AVP-Formation ; CSIESR.
- 5 structures partenaires : Université Pierre et Marie Curie ; Université de Strasbourg ; Association Cocktail ; ESUP ; CNAM.

Sa mission consiste à définir une orientation quant à la stratégie à adopter pour réaliser le projet SICLES au travers des points suivants :

- Validation des enjeux et du périmètre définis par les études préalables
- Orientation sur l'un des quatre scénarios envisagés pour réaliser le projet depuis la construction de la solution jusqu'à sa maintenance sur quinze ans en passant par son déploiement :
 - Valorisation du patrimoine Amue (Apogée, ROF, ...)
 - Socle SVE (Cocktail)
 - Socle ESSE3 (Cineca)
 - Socle ERP (localisé ou non localisé)

DEFINIR LA BONNE TRAJECTOIRE ET POSER LES FONDATEMENTS DE LA CO-CONSTRUCTION

A ce jour, deux instances du comité stratégique (le 16 juillet et le 06 octobre 2014) ont permis de valider les points suivants :

La construction d'un SI de périmètre plus large, plus complet et de niveau technique supérieur permettra de répondre à la demande des adhérents à l'Amue quant aux enjeux d'évolution du domaine F&VE. Les limites techniques et de maintenabilité de l'offre actuelle Amue (Apogée) seront atteintes d'ici 5 ans, sans investissement lourd. SICLES sera construit sur la base d'un socle à déterminer et son périmètre devra impérativement couvrir a minima le périmètre actuel proposé par l'Amue.

Par ailleurs, le projet ne démarrera que s'il remporte l'adhésion de suffisamment d'établissements. Les établissements seront associés à toutes les phases du projet (du comité de pilotage à la construction de la solution et de ses évolutions). Le développement collaboratif est envisagé dans le cadre du projet.

La deuxième instance du comité a vu l'abandon des scénarios ERP (localisé ou non) et ESSE3 (Cineca). Une troisième instance du comité permettra de valider une orientation en faveur d'une collaboration Amue/Cocktail suite à l'approfondissement de certains aspects du projet (compatibilité SaaS, couverture fonctionnelle, ...)

ACTIVITES 2015

L'année 2015 sera consacrée à la mise en œuvre de l'option retenue par le comité stratégique (SICLES sur la base d'une collaboration Amue/Cocktail ou sur la base d'un scénario valorisation du patrimoine Amue).

- Trajectoire de SICLES dans le cadre d'une collaboration Amue/Cocktail

La première phase du projet verra la formalisation de la collaboration entre les deux structures au travers de la définition puis de la mise en œuvre de l'organisation du projet et de la répartition des rôles entre l'Amue et l'association Cocktail.

Il s'agira ensuite de s'assurer de l'adéquation du réalisé (SVE) aux besoins des adhérents de l'Amue tels qu'ils ont été exprimés lors des études préalables. La version suivante de la solution sera co-construite dans le cadre du projet SICLES.

- Trajectoire de SICLES dans le cadre de la valorisation du patrimoine

La première phase du projet permettra de déterminer la meilleure stratégie à mettre en œuvre afin de délivrer rapidement des modules à forte valeur ajoutée aux établissements tout en démarrant la transformation de l'offre actuelle. La suite du projet verra la mise en œuvre de cette stratégie.

ACTIVITES DE CONSTRUCTION DE SOLUTION, DE MAINTENANCE ET LIVRABLES 2015 ASSOCIES



La solution de gestion des feuilles de temps, baptisée SINCHRO, permettra aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche et aux organismes de recherche de répondre aux exigences des financeurs concernant le suivi du temps des personnels impliqués sur les projets de recherche nationaux et européens, notamment dans le cadre du lancement par l'Union Européenne des prochains projets programme-cadre HORIZON2020 .

Cette nouvelle solution se veut ergonomique, autonome et facilement déployable dans les établissements adhérents.

Le marché de construction de la solution a été publié en décembre 2013 et l'Amue a notifié la société OS Concept le 16 juillet 2014.

Trois établissements d'enseignement supérieur et de recherche et un organisme de recherche ont rejoint le groupe projet et se sont engagés dans les phases de conception (septembre – novembre 2014) et de démarrage en phase pilote (décembre 2014 – janvier 2015) : l'Université de Lorraine, l'Université de Rouen, l'Université Paris-Sud et l'Inserm.

Les établissements pilotes ont pour objectif d'utiliser la solution SINCHRO dès décembre 2014.

Dans un premier temps, l'équipe travaillera sur les fonctionnalités permettant la saisie et la validation des temps en lien avec le réseau des Correspondants Europe des universités. L'outil évoluera en 2015 avec l'ajout de fonctionnalités liées à la valorisation de ces temps.

Trois périmètres de construction sont planifiés :

- Périmètre 1 (2014) : Mise en œuvre des feuilles de temps en mode autonome (saisie par les utilisateurs, initialisation des agents et projets, export et reporting),
 - Mise en production prévue en février 2015
- Périmètre 2 (2015) : Valorisation financière des feuilles de temps (acquisition des coûts employeurs par agent, export de fichier pour alimenter SI gestion financière),
- Périmètre 3 (2015/2016 à confirmer): Mise en œuvre des feuilles de temps en mode intégré avec le SI de l'établissement.

ACTIVITES D'ACCOMPAGNEMENT OU DE DEPLOIEMENT

La démarche ainsi que le kit de déploiement seront construits avec OS Concept et les quatre établissements pilotes afin d'être mis à disposition en décembre 2014. L'ensemble des adhérents pourront bénéficier de la solution et de l'accompagnement au déploiement de l'Amue dès février 2015.

ACTIVITES DE CONSTRUCTION DE SOLUTION, DE MAINTENANCE ET LIVRABLES 2015 ASSOCIES



Le projet CAPLAB devrait redémarrer en 2015. Une étude d'urbanisation menée par le CNRS et l'Amue a permis d'identifier le périmètre cible qui sera couvert par CAPLAB, mais également les applications existantes qui viendront compléter ce périmètre, afin que l'ensemble des solutions proposées couvre le cahier des charges rédigé en 2013 par le groupe de travail CAPLAB (CNRS, Inserm, IRD et les Universités de Strasbourg et Paris-Sud).

2 scénarios sont proposés :

- Le premier prend en compte la réutilisation de solutions ou projets existants :
 - Développement de la partie « description des activités du laboratoire »,
 - Mise en œuvre d'un outil décisionnel (sur la base d'un outil existant comme Zento-Structure ou autre),
 - Mise en œuvre d'un portail collaboratif (CoRE, Partage ou une autre solution).
- Le second intègre les fonctions décisionnelles et collaboratives.

En fonction du scénario qui sera choisi par les partenaires du projet, un appel d'offre pourra être lancé en 2015, après signature de la convention CAPLAB.

POURSUITE DES ACTIONS



Le projet GESLAB sera lancé en 2015, sous forme d'un partenariat Amue/CNRS. Le périmètre des travaux couvrira principalement l'interfaçage GESLAB – SIFAC :

- Flux de récupération et de consolidation des origines de crédits des SI financiers (SIFAC) par GESLAB
- Flux de dépenses de GESLAB vers SI Financiers (SIFAC)
- Flux mission de GESLAB vers SI Financiers (SIFAC)

L'expression des besoins sera complétée au démarrage des travaux avec les impacts GBCP.

La convention GESLAB fixant le périmètre des travaux et leur mise en œuvre devrait être signée d'ici fin 2014.

Le comité projet GESLAB sera réactivé d'ici fin 2014, comme défini dans la convention.

L'ANNEE 2015 SERA CONSACREE A



L'expérimentation DIALOG se poursuit en 2015 pour une quarantaine de laboratoires, soit 15 établissements expérimentateurs.

La convention DIALOG devrait être signée avant fin 2014, et les travaux seront organisés et lancés début 2015.

Le comité de projet sera créé d'ici fin 2014, comme défini dans la convention.

ACTIVITES DE CONSTRUCTION DE SOLUTION, DE MAINTENANCE ET LIVRABLES ASSOCIES



Après avoir stabilisé le fonctionnement des modules de Siham proposés à ce jour auprès des établissements pilotes, et initié le déploiement de la solution en 2014, l'année 2015 sera l'occasion de poursuivre l'élargissement de la couverture fonctionnelle proposée et de déployer plus largement Siham auprès de nos adhérents.

Concernant l'élargissement du socle logiciel :

- Démarrage de la troisième phase de certification auprès de la DGFIP de la pré liquidation directement au travers de Siham, dernière étape avant que les établissements puissent bénéficier de cette fonctionnalité pour générer leur fichier GEST, à l'origine du calcul des données de paie, pour envoi à leur trésorerie générale, sans faire appel à un outil externe (Girafe, Winpaie, ...) ;
- Validation par un ou plusieurs établissements pilotes des modules de GPEEC déjà réalisés (Gestion des compétences et entretiens professionnels), et réalisation de celui relatif à la gestion des formations des agents ;
- Lancement des travaux relatifs à la mise en œuvre des premiers connecteurs permettant à Siham de s'interfacer avec Sinaps ;
- Reprise en maintenance de l'univers BO développé par l'Université de Poitiers en vue d'en généraliser l'exploitation auprès des établissements utilisateurs de Siham, dans le but de compléter le panel de restitutions directement proposées au travers du transactionnel.

Concernant le déploiement :

- Poursuite des actions de déploiement Siham initiées en 2014 auprès de la première vague ;
- Accompagnement de la fusion de la nouvelle Université de Montpellier dans la mise en œuvre de Siham, déjà exploité par l'Université de Montpellier 1 ;
- Démarrage du déploiement de Siham auprès des établissements qui ont indiqué être intéressés, pour la plupart issus de notre offre de pré déploiement telle que proposée en 2014.



Le Pilotage de la Masse Salariale et des emplois résulte du transfert progressif, depuis le 1^{er} janvier 2009, de la responsabilité de la totalité des crédits de personnels et des emplois de l'Etat vers les EPSCP dans le cadre de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

Ce transfert de responsabilité a eu pour effet d'augmenter le budget de fonctionnement des établissements de manière significative, induisant le renforcement de l'axe pilotage, pour éclairer la prise de décision. Mais ce renforcement, s'il a été opérant sur les aspects organisationnels, n'a pas été outillé de manière satisfaisante jusque-là.

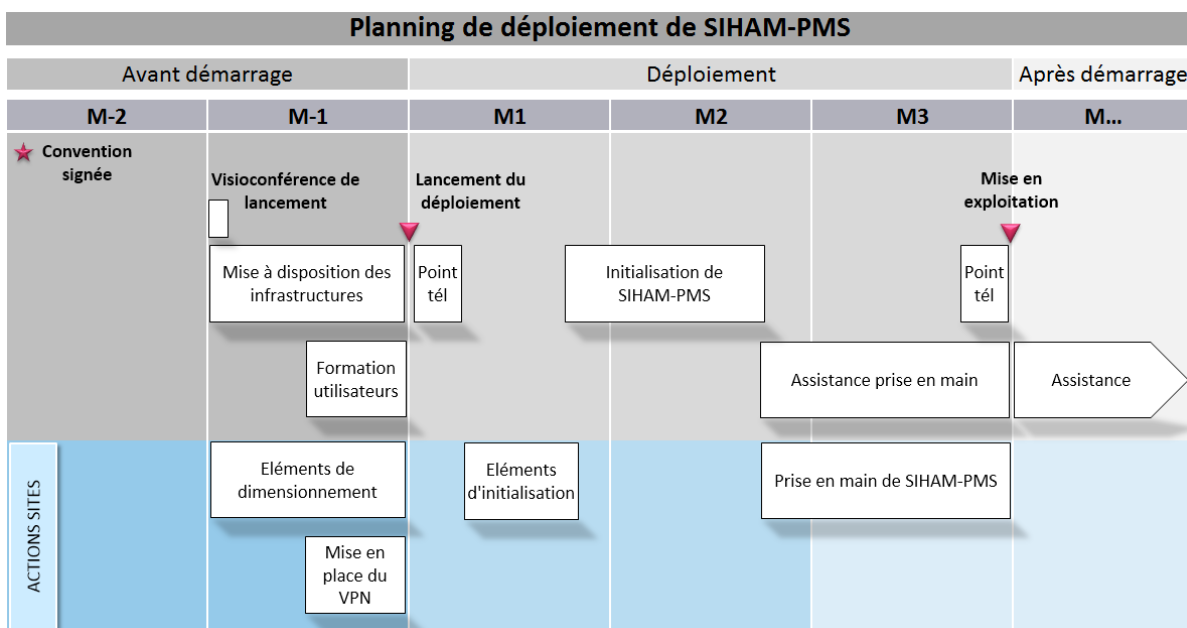
Dans ce contexte, l'Amue a proposé en septembre 2013 la mise en œuvre d'un outil d'aide au pilotage de la masse salariale et des emplois dans le cadre de son offre Siham, adressant également Harpège ou, virtuellement, d'autres systèmes de gestion de ressources humaines : Siham-PMS.

Elaboré dans un contexte agile, en liaison avec 7 établissements adhérents de l'Amue et des DAF et DGESIP ministérielles, capable d'absorber et de projeter des données non seulement de retour de paie (le fichier KX), mais également des données RH et liées à la structure financière des EPSCP, SIHAM-PMS se propose de couvrir les aspects suivants :

- Estimation **pluriannuelle**
- **Simulation** budgétaire
- Restitutions **internes** (pilotage stratégique, dialogue de gestion)
- Restitutions **externes** (MENESR)
- **Prévisions d'exécution** des dépenses de MS et emplois
- **Suivi de l'exécution** des dépenses de MS et emplois

SIHAM-PMS vise la couverture des besoins propres des établissements en vue d'améliorer leur pilotage interne, et tend également à faciliter la réponse aux enquêtes ministérielles.

La première vague de déploiement de SIHAM-PMS est prévue en janvier 2015 et sera suivie de 3 autres vagues de 6 établissements chacune, pour une cible de déploiement de 24 établissements par an sur 4 ans. Ce rythme soutenu devrait permettre de répondre à la forte attente exprimée par la communauté autour du produit.



SIHAM-PMS sera proposé exclusivement en mode services en raison de son faible besoin d'administration technique, et de l'important volant de référentiels qui l'alimentent.

En outre, la nature des données en jeu (des données individuelles de paie, notamment) supposent qu'une extrême attention soit portée à la sécurisation des données gérées.

Le mode SAAS applicable à SIHAM-PMS et le prestataire d'hébergement choisi par l'Amue dans un cadre contractuel préexistant à SIHAM-PMS est de nature à garantir la sécurisation maximum des données ainsi qu'une grande réactivité dans l'exécution des ordres techniques passés par l'Amue. Par ailleurs, la plateforme projet de SIHAM-PMS, hébergée dans un premier temps sur les matériels de l'Amue aura vocation à basculer également en mode services à compter de 2017.

SIHAM-PMS présente la particularité d'être réalisé par l'Amue sans prestataire d'intégration. L'ensemble de la responsabilité de l'assistance, de la maintenance et des évolutions repose principalement sur les ressources de l'Amue.

Il est à noter que SIHAM-PMS, en tant qu'application de gestion cœur de métier destinée aux gestionnaires de la masse salariale et des emplois, pourrait avoir avantage à être complété d'un module produit par l'éditeur Allshare, destiné à la diffusion et la publication de tableaux de bord. Ce module complémentaire nécessiterait un travail de conception en 2015 puis de réalisation en 2016.

ACTIVITES DE CONSTRUCTION DE SOLUTION, DE MAINTENANCE ET LIVRABLES 2015 ASSOCIES



Dans la continuité des années précédentes, l'Agence poursuit la maintenance corrective, réglementaire et technique indispensable pour Harpège - avec notamment les impacts de la GBCP et la mise en conformité du module liste électorale - et s'attachera également à développer les outils permettant une meilleure interopérabilité du produit avec :

- La mise en exploitation d'une extraction des données administratives et financières des personnels d'Harpège vers le projet « Pilotage de la Masse Salariale »,
- La diffusion en production de l'extraction Datum des Agents Non Titulaires,
- La mise en place d'un flux vers le projet SINCHRO afin d'alimenter ce dernier à partir des données des agents concernés,
- La mise en place des liens nécessaires au projet SINAPS selon le cadencement du projet.

S'agissant des activités d'accompagnement, des adaptations seront apportées afin de faciliter l'appropriation et l'utilisation des outils de fiabilisation de données ; en appui, une révision des manuels utilisateurs sera également réalisée.

ACTIVITES DE CONSTRUCTION DE SOLUTION, DE MAINTENANCE ET LIVRABLES 2015 ASSOCIES



Reconduction de la convention de partenariat avec le CNRS permettant d'assurer la maintenance corrective et évolutive de la solution, en poursuivant la contextualisation de la documentation (notamment de formation) à l'exploitation de cette solution par nos adhérents.

ACTIVITES D'ACCOMPAGNEMENT OU DE DEPLOIEMENT

L'objectif de déploiement d'EVRP pour 2015 est de 10 nouveaux établissements, répartis sur deux vagues distinctes.

Afin de répondre à une demande de baisse de nos tarifs de la part de certains de nos adhérents, nous avons réduit le contenu des prestations obligatoires couvertes au travers de la RDD, tout en proposant un ensemble d'actions complémentaires qui nous permettent d'accompagner au mieux les établissements qui en exprimeraient le besoin, pour assurer la réussite de leur déploiement.

ACTIVITES DE CONSTRUCTION DE SOLUTION, DE MAINTENANCE ET LIVRABLES 2015 ASSOCIES



Au-delà de l'activité récurrente de maintenance corrective, les travaux seront axés à titre principal sur la GBCP, de ses impacts dans SIFAC :

- mise à disposition des établissements des évolutions permettant la préparation budgétaire aux nouvelles normes,
- mise à disposition des établissements des évolutions permettant l'exécution budgétaire aux nouvelles normes.

A l'occasion de cette évolution structurante, nous mettrons en œuvre une refonte du système des autorisations afin de simplifier leur application au sein des Etablissements.

Volontairement, afin de ne pas perturber le développement de cette évolution et de répondre au calendrier réglementaire contraint, l'Amue n'entamera pas d'autres évolutions importantes.

ACTIVITES D'ACCOMPAGNEMENT OU DE DEPLOIEMENT

Conjointement à la mise aux normes de la nouvelle réglementation GBCP dans SIFAC, nous mènerons des actions d'accompagnement. Un cycle de formation autour de GBCP devra permettre aux correspondants GBCP en établissements, eux-mêmes formés par des référents GBCP, de former leurs utilisateurs sur des environnements de formation mis à leur disposition par l'Amue.

2015 sera également une année de préparation pour des établissements SIFAC fusionnant en 2016. Des actions d'accompagnement seront mises en œuvre pour mieux préparer leur déploiement SIFAC dans leur nouvelle configuration.

ACTIVITES DE CONSTRUCTION DE SOLUTION, DE MAINTENANCE ET LIVRABLES 2015 ASSOCIES



L'ordonnance n°2014-697 publiée le 26 juin 2014 impose dès son article 1 une obligation pour les titulaires de contrats (et les sous-traitants admis au paiement direct) avec les établissements publics de transmettre les factures sous forme électronique, avec comme obligation coté pouvoir adjudicateur d'accepter de recevoir les e-factures. Le calendrier est progressif en fonction des grandes entreprises qui devront adresser les e-factures dès le 1^{er} janvier 2017, les entreprises intermédiaires au 1^{er} janvier 2018, les PME au 1^{er} janvier 2019, et les micro-entreprises en janvier 2020.

Cette nouvelle obligation trouve déjà une réponse à l'Amue avec SIFAC DEMAT au niveau de l'intégration des données de la facture dans SIFAC. Le dépôt, la réception et la transmission des factures devraient se faire selon l'ordonnance en recourant à la solution mutualisée de l'Etat dit « portail de facturation ».

L'objectif étant de répondre à cette obligation soit en recourant à une solution Etat soit de manière mutualisée, peut être avec d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche non adhérents. Ce dossier est suivi par le DCSI en collaboration avec le DEM.

Au-delà de l'activité récurrente de maintenance corrective, des évolutions seront apportées à la solution, en fonction des besoins exprimés par les établissements et des ressources disponibles.

ACTIVITES D'ACCOMPAGNEMENT OU DE DEPLOIEMENT

Les actions d'accompagnement relatives au déploiement de la vague 2 se poursuivront jusqu'au démarrage des établissements, prévus pour la plupart à la fin du 1^{er} semestre 2015.

Parallèlement, l'accompagnement au déploiement de la vague 3 et la préparation de la vague 4 seront lancés.

CONSTRUCTION DE LA PREMIERE VERSION



L'année 2014 a permis de lancer le projet et réunir les établissements pilotes pour construire SINAPS en 2015.

La première version sera construite itérativement pour permettre une meilleure visibilité sur le produit et son accostage au sein des établissements. Cette version comprendra :

- Le référentiel des nomenclatures qui sera constitué des nomenclatures propres aux référentiels dans un premier temps.
- Le référentiel des personnes sera constitué des apprenants et des personnes ressources qui représentent les personnels des établissements internes et externes. Le référentiel des structures portera les structures juridiques, organisationnelles et financières. Elles seront liées entre elles afin de permettre une meilleure collaboration.
- Les référentiels seront également liés entre eux dans l'objectif par exemple de connaître l'affectation d'une personne.
- Les référentiels sont également utilisés au sein de processus métier : SINAPS comportera un processus « gestion des droits de scolarité » qui facilitera la collaboration entre les domaines scolarité et financier.

ACCOMPAGNER LES ETABLISSEMENTS POUR REUSSIR LEUR PROJET DE GOUVERNANCE DES DONNEES

SINAPS n'est pas un projet technique et doit être vu comme un projet d'établissement, pas d'un métier ou d'un service, mais bien de l'ensemble des parties prenantes.

L'un des axes de travail fondamental de SINAPS est la mise en place de la gouvernance des données.

La gouvernance des données consiste à mettre en place une vision patrimoniale des données, ce qui permet de piloter la qualité des référentiels ou de données critiques pour l'établissement.

Dans le cadre de la première version de SINAPS, l'Amue accompagnera des établissements dans l'initialisation de la gouvernance adéquate.

DEFINIR LA BONNE TRAJECTOIRE DU PROJET

D'ETABLISSEMENT

SINAPS, tant à l'Amue qu'en établissement, nécessite de définir la bonne trajectoire sous tous ses angles, qu'ils soient organisationnels, métiers ou SI.

La trajectoire est la définition de la coordination temporelle de tous les moyens dans l'objectif d'atteinte de la cible pour l'ensemble des parties prenantes. Une bonne trajectoire n'abordera pas seulement les axes techniques ou informatique, mais bien l'organisation, le changement métier et l'impact gouvernance.

L'Amue coordonnera sa trajectoire produit avec celle des établissements, mais surtout accompagnera certains établissements dans la bonne définition de leur trajectoire locale.

Cette trajectoire établissement devra prendre en compte les schémas directeurs, les projets en cours et futurs.

POSER LES FONDATIONS DE LA CO-CONSTRUCTION

La co-construction sur SINAPS consistera à permettre aux établissements d'offrir leur capacité de développement informatique à la communauté.

Par exemple un établissement pourrait construire un référentiel qui serait par la suite porté en commun par une nouvelle version de SINAPS

Cette co-construction passe par la bonne définition de principes, la mise en place d'une organisation permettant de bien la gérer, mais également par une forge de développement collaborative.

Au-delà de cette capacité de co-construction, le projet SINAPS propose de fortes capacités de paramétrage et d'extension qui permettront aux établissements d'adapter SINAPS aux spécificités locales.

/DECISIONNEL

En 2015, l'Amue s'attachera à faire connaître à ses adhérents, l'ensemble des possibilités qui sont déjà offertes au travers du système d'information disponible. Elle organisera par exemple un séminaire d'échanges d'expériences au travers duquel plusieurs établissements pourront témoigner de ce qu'ils font déjà aujourd'hui en matière de pilotage, avec leur SI actuel.

Une mise en perspective pourra alors être faite avec le projet de construction d'une solution mutualisée de SI décisionnel.

PILOTAGE DE LA DEMARCHE DE CARTOGRAPHIE DES PROCESSUS METIERS ET DE SYSTEMES D'INFORMATION (« OUTILS BPA »)

L'Amue met en œuvre, en collaboration avec les établissements, une démarche outillée visant à décrire de manière normalisée les processus métiers ainsi que les différents niveaux d'un système d'information (cartographie des ensembles fonctionnels portant ces processus métiers, cartographie des applications logicielles portant ces fonctions).

Au troisième trimestre 2014 un outillage de description de ces processus (BPA) a été construit et validé par les établissements. Ce cadre de travail est conforme au formalisme d'urbanisation des systèmes d'information de la DISIC.

Son déploiement débutera en 2015.

Ce cadre normalisé, appliqué par de nombreux établissements, leur apportera à la fois les bénéfices intrinsèques de ce type de démarche, par une meilleure connaissance de leur processus et du système d'information qui les sert, mais leur permettra aussi par la mutualisation, de partager et confronter leurs différentes situations et d'en tirer des enseignements profitables.

/L'offre de services

L'offre de services Amue vise à offrir aux établissements adhérents une simplification des modalités de déploiement d'une solution applicative.

Cette offre permet aux établissements qui le souhaitent, à des degrés différents, de s'affranchir des problématiques d'infrastructure, d'exploitation, et mise en œuvre d'une solution applicative.

Elle garantira la sécurité et la confidentialité des données.

Un « catalogue de services » sera proposé aux établissements, pour couvrir tous les niveaux d'une intégration verticale (de l'infrastructure à l'applicatif).

Axe 2 + L'offre de formation

UNE OFFRE DE FORMATION POUR TOUTES LES CATEGORIES DE PERSONNELS DANS DES DOMAINES ETENDUS

Par la mise en commun et la structuration des connaissances issues des expériences de chaque intervenant, l'Amue peut proposer une offre de formation pour toutes les catégories de personnels.

Grâce aux groupes de travail, aux échanges permanents et contributions de nombreux experts, les programmes et contenus évoluent et restent toujours d'actualité.

L'animation et l'élargissement du réseau de formateurs doivent être renforcés pour continuer à enrichir cette diffusion des savoirs.

Les parcours de formation se développent et accompagnent l'évolution des métiers. Ils proposent d'acquérir progressivement les compétences utiles à la bonne réalisation des missions professionnelles. Ils se veulent à la fois spécialisés tout en intégrant une dimension transversale.

Les formations logicielles sont de plus en plus intégrées à celles traitant des aspects métiers. L'articulation des deux permet ainsi d'aborder des situations de gestion plus complètes et plus en phase avec les réalités du terrain.

Les besoins sont multiples, l'offre 2015 a pour objectif de répondre à quelques priorités :

- la mise en œuvre de la réforme GBCP
- les fusions et regroupements d'établissements
- la qualité, la gestion de projet et la conduite du changement
- la prévention, la santé et la sécurité au travail
- l'optimisation du pilotage de la masse salariale
- les enjeux transversaux de la GPEEC

Le périmètre de l'offre de formation couvre les mêmes domaines mais les aborde plus largement et plus profondément. Quelques ajustements sont nécessaires, certaines thématiques ne sont pas renouvelées, d'autres s'enrichissent et certaines se transversalisent.

Le développement de cette offre sera accompagné par la diffusion de contenus en ligne :

- « se préparer à la GBCP », proposé en partenariat avec l'ESEN qui s'adresse à un large public,
- « La prévention des risques professionnels », 4 modules destinés à l'ensemble des agents des établissements,
- « Stratégie et pilotage de la fonction formation dans un établissement d'enseignement supérieur », une formation hybride mixant des séances en présentiel et à distance, construite en partenariat avec l'association des vice-présidents CFVU et l'Université de Technologie de Compiègne

ACTIONS ENVISAGEES



- 3 nouvelles formations en partenariat avec l'association RELIER sur les thématiques de la qualité et des indicateurs pour la gouvernance.
- Une nouvelle formation sur les fusions d'établissements en partenariat avec l'Université de Bordeaux.
- Une formation gestion de projet en partenariat avec le CSIESR.
- Des formations gestion de projet sur mesure et sur site pour les établissements souhaitant être accompagnés.

ACTIONS ENVISAGEES



Continuer les formations existantes Amue :

- Approche transversale et intégrée de la gestion de la recherche dans une université
- La relation entre l'université et le directeur de laboratoire
- Exercer la fonction de directeur d'école doctorale
- La gestion budgétaire et financière d'un laboratoire
- Le financement de la recherche par appels à projets : introduction
- Chercheurs, adoptez la bonne stratégie pour obtenir un financement recherche sur appel à projets
- Le montage administratif et financier d'une réponse à un appel à projets
- Bibliométrie : signatures des publications, adresses et repérages
- Accueil des chercheurs étrangers

Préparer et lancer de nouvelles formations :

- La gestion financière des opérations de recherche : niveau expert
- Open access – archives ouvertes

Réfléchir et préparer de futures formations Amue et e-learning :

- Droits d'auteur et recherche (voir auprès de Curie)
- Ethique et recherche
- Sécurité et recherche (ZRR, ...)
- Pilotage et indicateurs Recherche
- Evaluation de la recherche
- Stratégie d'Universités et Classements internationaux
- Production scientifique
- Gestion projets européens H2020
- Recherche en transversal (pour la RH et le service financier,...)
- Patrimoine et recherche (mettre en place un laboratoire de recherche,...)
- Conduite du changement + Mutualisation en recherche (plateformes scientifiques, plateformes de gestion, organisation en mode projet,...)

ACTIONS ENVISAGEES



- Dans le cadre de la professionnalisation des métiers, mise en place de deux parcours de formation :
 - à destination des Directeurs des services des études et de la vie de l'étudiant : « Réingénieries organisationnelles à l'aune du numérique »,
 - à destination des Responsables de Scolarité (cadres de proximité) : « Optimisation de l'organisation d'un service de scolarité » .
- Ces parcours spécifiquement dédiés aux Responsables de Scolarité, associent des enseignements sur les procédures en vigueur et le management d'équipe (une journée de formation) suivis par un retour sur le bon maniement des outils appropriés (une journée sur Apogée et sur les bonnes pratiques Apogée appliquées au domaine concerné). Dans un premier temps, la thématique concerne les examens, et dans un second les inscriptions.
- Une formation « Stratégie et pilotage de la fonction formation dans un établissement d'enseignement supérieur », dans un format hybride, avec des séquences en présentiel et à distance, élaborée en partenariat avec l'association des Vice-Présidents CFVU et l'Université de Technologie de Compiègne.
- Une formation « Construire, évaluer, accréditer l'offre de formation » pour accompagner la réforme de l'accréditation et son déploiement selon les vagues des établissements concernés.
- Une formation sur les stages qui intègre les dernières évolutions réglementaires, une autre concernant le développement de l'ingénierie pédagogique et des usages du numérique en formation : « Réseaux sociaux, orientation et insertion professionnelle des étudiants.
- Par ailleurs, il est prévu un renouvellement des partenariats avec la CDSUFC, concernant la formation des nouveaux directeurs et cadres de services de formation continue.

ACTIONS ENVISAGEES



La principale actualité dans le domaine finances est bien sûr la préparation à la mise en œuvre des nouvelles règles de gestion budgétaire et comptable issues du décret GBCP du 7 novembre 2012.

En 2015, l'Amue concentre donc prioritairement ses actions sur le sujet.

Le plan de formation renforcé comporte plusieurs aspects :

- Un module e-learning pour s'appropriier les principaux concepts de la réforme disponible dès l'automne 2014.
- Des formations métiers, au premier semestre 2015, sur l'architecture globale de la réforme et ses conséquences sur l'ensemble des processus financiers et comptables de nos établissements.
- Des formations outils, à partir de mai 2015, sur les évolutions induites par la réforme sur le progiciel SIFAC.
- Une formation « Cadrez et organisez votre projet GBCP » qui sera déroulée plusieurs fois au 1^{er} trimestre 2015.

En amont de la mise en œuvre de la GBCP, des actions seront ciblées sur la réingénierie des processus :

- Plusieurs sessions de formation sur la méthodologie de mise en place d'un service facturier.
- De nouvelles sessions portant sur la gestion des opérations de recherche au regard des nouvelles instructions comptables : avancement et subventions reçues, en lien avec le domaine recherche.
- Enfin, des actions de formation et d'ateliers d'échange seront poursuivies sur la comptabilité analytique, qui deviendra un outil de pilotage et de suivi des coûts renforcé avec la GBCP.

Ces sujets seront, bien entendu, conduits en cohérence avec les outils mis à disposition des établissements via SIFAC et SIFAC Démat.

Enfin, la fiscalité reste un point de complexité important dans les établissements d'enseignement supérieur. L'Amue a pour ambition de relancer ses actions sur le sujet pour 2015, en inscrivant plusieurs formations TVA à son catalogue, adaptées aux problématiques des EPSCP.

ACTIONS ENVISAGEES



L'objectif est de maintenir le nombre de formations, mais compte tenu de l'absence de visibilité sur la transposition de la nouvelle directive « marchés » en droit interne, une forte réactivité et mobilisation ainsi qu' un travail profond d'élaboration de contenus de formation seront nécessaires.

Plusieurs formations pourront être déployées en région afin que les agents d'établissements puissent massivement suivre cette formation sans engendrer d'importants couts pour les établissements.

ACTIONS ENVISAGEES



Le développement du Numérique

Déclinaison de l'utilisation du numérique pour l'ensemble des actions du domaine : formations (à travers les parcours de professionnalisation) : module commun trans-domaine sur la connaissance de l'institutionnel de l'ESR pour les nouveaux entrants, le e-learning utilisé pour les séquences pratiques des formations, classes virtuelles, les web conférences par grands thèmes RH d'actualité.

La Mutualisation

- Accompagner la modernisation de l'université : organisation, la gestion de la paye pour les non titulaires, le lien entre contrôle interne et DRH, les référentiels compétences, la collaboration avec la direction des finances, le dialogue de gestion avec les composantes, UFR, services, laboratoires, l'informatisation de la médecine de prévention, les Risques Psycho-Sociaux...
- Accompagner les Directeurs des Ressources Humaines et leurs équipes à l'évolution de leur fonction au regard des deux grandes missions de l'université formation-recherche par : la coordination, la formalisation et la mise en œuvre de nouveaux outils de RH : la GPEEC, la politique de formation de personnel au numérique, la mobilité de l'enseignant chercheur, le recrutement, le reclassement, le dialogue de gestion, l'action sociale, la prévention, santé et sécurité au travail, le dialogue social, l'action sociale, etc...

La transversalité Métier / Outil et inter-domaines

- Travailler en transverse « métier/outil/inter-domaine » : RH/Recherche (feuille de temps), Scolarité/RH/Finances, Politique Santé et Sécurité au Travail/Ressources Humaines, Politique Santé et Sécurité au Travail /Patrimoine... sur des sujets tels que maîtrise et pilotage de la masse salariale, maîtriser la gestion des pensions, la gestion des temps d'activités, GPEEC...
- Développement d'actions transverses (formations, accompagnement sur site, séminaires) à la conduite de changement au niveau du métier.
Exemple : projet de service RH, réorganisation des services RH...
- Formation : poursuivre le développement des parcours de formation Ressources Humaines et Politique Santé et Sécurité au Travail par cible et niveau de fonction, présentielle/numérique.

L'offre de formation à l'outil HARPEGE sera adaptée en fonction des évolutions du produit.

Des adaptations seront apportées pour faciliter l'appropriation et l'utilisation des outils de fiabilisation de données ; en appui une révision des manuels utilisateurs sera réalisée.



Un parcours de formation e-learning sur la «Prévention des risques professionnels» a été réalisé, comprenant 4 modules destinés à l'ensemble des agents et traitant plus précisément :

- Les notions de danger, risque et prévention
- Les objectifs et acteurs de la prévention
- Les gestes et postures
- L'adoption d'une démarche préventive

Il sera diffusé en 2015.

En parallèle, de nouveaux parcours seront proposés, intégrant des formations existantes mais également des nouveaux contenus, en lien avec l'ensemble des risques professionnels et vers un management de la santé et sécurité au travail.



Dans le domaine du patrimoine immobilier, l'objectif est de poursuivre l'accompagnement des établissements sur les compétences de base du métier et les différents volets - technique, administratif et financier – tout en proposant des formations répondant aux demandes des établissements sur des sujets d'actualité.

En 2015, seront notamment mises en place des formations sur la démarche d'optimisation et de rénovation du patrimoine universitaire, en déclinaison du guide partenarial édité en novembre 2014.

L'offre de formation est organisée autour de 4 thématiques du métier de l'immobilier en intégrant à la fois l'approche stratégique et la démarche opérationnelle et permettant aux établissements de se construire un parcours personnalisé :

- La gestion immobilière,
- La maîtrise d'ouvrage et la conduite de travaux (réhabilitation, restructurations, construction neuve),
- L'aménagement urbain en lien avec les collectivités locales et territoriales,
- Le développement durable et la mise en œuvre des lois Grenelle de l'environnement et sur la transition énergétique.

ACTIONS ENVISAGEES

11 sessions de formation sont prévues, 7 en patrimoine et 4 en développement durable, dont 2 formations nouvelles :

- Optimiser sa gestion immobilière
- Rédaction d'un cahier des charges de maintenance immobilière
- Optimiser et rénover son patrimoine : mettre en œuvre la démarche dans le cadre d'une stratégie d'ensemble
- Les grandes étapes de réalisation d'une opération de construction/réhabilitation
- Réussir les restructurations des sites universitaires en lien avec les collectivités territoriales
- Conduire son bilan d'émissions de gaz à effet de serre pour répondre aux obligations de la loi Grenelle de l'environnement
- Maîtrise de l'efficacité énergétique dans les bâtiments publics : conduite de projet
- Connaître les contrats de chauffage pour optimiser vos dépenses
- Mettre en œuvre un plan de déplacement campus

2 actions transversales patrimoine/finances seront également menées :

- Connaître SIFAC pour en tirer le meilleur parti dans un service patrimoine
- Immobilier et TVA



Dans le cadre de l'accord cadre outil BPA avec la société MEGA il est prévu des prestations de formation que peuvent commander les établissements.

Axe 3 + Accompagnement aux établissements

L'accompagnement aux établissements est l'un des points forts de l'Amue, largement reconnu par l'ensemble de la communauté. Il peut prendre plusieurs formes. Il s'agit, déjà, de favoriser l'échange d'informations entre les établissements afin qu'émergent et soient partagées les bonnes pratiques (à travers des actions en présentiel, des web-conférences, l'animation de listes d'échanges et de diffusion, la création de partenariats ou la réalisation de fiches et de guides, etc.).

Au-delà de créer les conditions du dialogue, l'Amue propose son expertise à l'occasion de visites de sites afin d'accompagner les établissements, par exemple dans la définition de leurs besoins RH. Cet accompagnement méthodologique, initié en 2014 autour d'un projet de changement de SIRH, doit être l'occasion de présenter la qualité de l'offre logicielle de l'Agence et devrait être élargi à l'avenir à d'autres logiciels.

La légitimité de ce type d'actions repose sur une connaissance aigüe de l'actualité des besoins des adhérents et du contexte de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

En 2015, en plus des Ressources Humaines, l'accent est mis sur la GBCP et les regroupements.

S'agissant de la GBCP, une offre complète est proposée sur les thématiques « pilotage du projet », « conduite du changement » et « impacts organisationnels ». Nous accompagnerons les établissements sur des sujets sensibles comme l'analyse des risques et la communication interne.

S'agissant de la mise en place des COMUEs, un premier comité d'orientation stratégique « regroupements » se réunira en décembre 2014. Il aura notamment pour objectif de définir les thématiques des conférences et web-conférences qui seront proposées à la communauté (la mise en place d'un schéma directeur numérique à l'échelle d'une COMUE, par exemple).

Cette méthode, faite de connaissance des besoins et des difficultés rencontrées par les établissements, d'accompagnement individualisé, de recherche d'efficacité et d'approches transversales, s'applique à tous les domaines (formation, mutualisation et optimisation des achats, patrimoine, recherche, etc.). Elle favorise la création d'un lien fort entre l'Agence et ses adhérents, par la co-construction de solutions.

Parce qu'elle peut capitaliser sur les nombreuses actions de formation, sur les échanges entre différents types d'établissements et les partages d'expériences, l'Amue est amenée à instruire certains dossiers techniques, à la demande des établissements, de la CPU ou du Ministère. Elle poursuivra cette activité en 2015 sur les domaines prioritaires en cours (GBCP, système d'information de la recherche, ressources humaines, etc...) et elle pourra également répondre à des préoccupations résultant de l'actualité.

L'ensemble des actions proposées s'inscriront dans des thèmes transversaux :

- les modes d'organisation au sein des établissements, dans des structures recomposées (fusions, COMUE,) : par exemple, poursuivre l'accompagnement des directions des ressources humaines à la professionnalisation du pilotage RH en fonction du niveau d'échelle (infra annuel au pluri annuel) et à travers de nouveaux modèles de structures d'établissements,
- les processus métiers guidant l'urbanisation du SI ainsi que la convergence des règles de gestion,
- les modalités de partage des données avec d'autres établissements, avec les EPST, avec les ministères de tutelle, les plateformes de services, ...

Ainsi, l'Amue pourra accompagner des établissements en cours de fusion, ou de regroupements, en particulier dans le cadre de la restructuration de leur SI.

L'Amue pourra également répondre à des demandes d'expertise très ciblées, sur un schéma de prestations à la demande, et pour lesquelles pourront intervenir des experts internes ou externes. Pour exemple, dans le cadre d'une réflexion globale de la dématérialisation du flux dépenses, l'Amue mènera une étude d'opportunité et de faisabilité sur une solution d'e-procurement.

Il est prévu en 2015, la parution d'un Guide des achats simplifiés à destination des prescripteurs. Ce guide serait un outil à destination des « non avertis des achats » au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (gestionnaires de laboratoires, responsables administratif et financier des composantes, agents comptables,...) et constituerait le « B.A.BA » des achats.

Il est également prévu d'accompagner les établissements sur la mise en place des nouvelles structures au niveau Ressources Humaines (COMUE, association, fusion...) à travers des séminaires, des guides professionnels de bonnes pratiques, comme la refonte du guide RCE.

Enfin, la diffusion de l'information en Ressources Humaines prendra également la forme de fiches pratiques et thématiques : handicap, reclassement, Bilan Social...

Dans le domaine du patrimoine, il est prévu un guide portant sur l'identification, le traitement et la mise en valeur du patrimoine architectural, en grande partie du XXème siècle, en déclinaison de la méthodologie élaborée et utilisée dans les projets Campus.

Enfin, dans le domaine de la recherche, il est prévu de réaliser des fiches pratiques « Gérer son projet européen dans une université » sous l'angle combiné RH et financier...

/Des espaces d'échanges

L'Agence facilitera l'accessibilité aux échanges et expertises, via des modes d'accès diversifiés selon les thèmes, les types d'établissements et les publics visés, par les listes de diffusion, les actions en présentiel (séminaires, conférences) mais aussi en proposant des rencontres virtuelles de type webcasting sur des sujets ciblés. L'audience pourra être ainsi élargie, sans contrainte particulière de lieux.

La multitude de canaux d'information offerts par internet (AEF, listes de diffusion d'établissement, de réseaux professionnels, réseaux sociaux, publications...), amènera l'Amue à continuer d'organiser en 2015 son système de diffusion d'informations et d'animations en réseaux pour les adhérents.

Les listes d'échanges

Les listes d'échanges constituent un moyen privilégié d'échange avec les établissements. La totalité des domaines, outils et métiers, est couverte par des listes d'échanges adressées.

Par exemple, le domaine Achats gère une liste de diffusion qui sert de support d'échanges entre l'Amue et / ou les acheteurs de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le domaine RH anime des listes d'échanges diverses : GPEEC, correspondant handicap, coordonnateur paie, MedSup...

Le domaine Formation Vie de l'Etudiant est très impliqué dans la gestion de la liste DEVE.

Le domaine patrimoine fait évoluer sa liste de diffusion pour une liste d'échanges...

En 2015 l'Amue réunira l'ensemble de ces informations dans son CRM, afin de constituer un relais de diffusion efficace, homogène et fiabilisé.

Les séminaires, les conférences

Des séminaires et conférences relatifs à chacun de domaines d'expertises ou à des sujets d'actualités pourront justifier d'une intervention de l'Amue sur des thématiques choisies, à l'initiative des établissements, de la CPU, du Ministère, ...

- Une conférence « Vie étudiante et politique de site » dans le domaine formation – vie de l'étudiant, évoquera la prise en compte progressive de la vie étudiante aux travers des Comue et autres associations d'établissements sur les territoires
- Dans le domaine Achats, la seconde vague d'Aïda Universités sera lancée au cours de l'année 2015, en collaboration avec le Service des Achats de l'Etat. Le lancement et la restitution des travaux feront l'objet d'un séminaire organisé à destination de l'ensemble des établissements adhérents.

- Un séminaire de deux jours qui permettra de réunir tous les acteurs du domaine Achats de l'ESR, afin de dresser un panorama des actions existantes et à venir.
- Des conférences nationales et internationales dans le domaine Ressources Humaines de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Ressources Humaines / Recherche, Santé au travail, handicap, Lutte contre les Discriminations... sont à l'étude.
- Pour faciliter le déploiement de l'outil BPA, des séminaires et des conférences seront organisées mettant l'accent sur la diffusion des bonnes pratiques et la mise en œuvre de l'outil.
- Enfin, pour diffuser encore plus largement les informations dans des contraintes financières et temporelles, des web-conférences sont réalisées et porteront sur des thématiques diverses :
 - Construire et déployer une nouvelle offre de formation à l'outil Apogée destinée à de nouveaux acteurs / un nouvel accompagnement à l'outil
 - Ateliers de mutualisation des pratiques professionnelles : Ressources Humaines, GBCP, SIFAC Démat, Sinchro, SIHAM, SIHAM PMS, Sinaps...

Les journées d'études, les visites

Dans le domaine RH, des visites régulières de sites seront organisées avec les directions des ressources humaines et leurs équipes afin de :

- collecter les besoins RH de la structure, et intégrer ces derniers dans un schéma de mutualisation Amue, travail à mener en lien avec les associations professionnelles (DRH et VP RH),
- présenter les solutions SIRH et analyser l'opportunité du passage à SIHAM (exemple : pré déploiement),
- préparer les axes de conduite de changement en vue du passage à SIHAM,

Un accompagnement des établissements à la préparation du contrat (diagnostic sur site) pour les axes RH, (sous la forme d'ateliers et de séminaire) sera un des axes forts des actions engagées en 2015.

Les partenariats

- Animation des réseaux des relations européennes et internationales en étroite collaboration avec la CPU afin de proposer une offre de services adaptées au besoin des établissements.
- Etablissement de partenariats avec les homologues de l'Amue en Europe et à l'international devant permettre la mise en place d'actions conjointes entre l'Amue et ces institutions (CINECA en Italie), EDUCAUSE (Etats-Unis), afin d'instaurer de nouvelles synergies.
- Convergence des actes de gestion et des référentiels avec les organismes de recherche.
- Accompagnement à la structuration du Réseau R3SUP, réseau des responsables recherche de l'enseignement supérieur.
- Poursuite des travaux engagés avec la Caisse des dépôts sur l'immobilier et le développement durable ; développement de la collaboration avec les associations de développement durable appliqué à l'immobilier universitaire.

Les clubs utilisateurs

L'Agence souhaite animer des réflexions plus larges, et au plus près des communautés des établissements utilisateurs de ses produits concernant le périmètre métier/fonctionnel.

Les journées «Club U» sont l'occasion de présenter une information plus ciblée nourrie des expériences réussies de certains adhérents ou de tiers (organisation de services, notamment de plates-formes financières, mise en place d'un service facturier, partage de méthodes de calculs de coûts de diplômes par exemple).

Elles sont organisées autour d'informations projets, ateliers thématiques, et d'une représentation des porteurs politiques de projets, membres des comités de pilotage.

Les rencontres suivantes auront lieu en 2015 :

- un club utilisateur SIFAC
- un club utilisateur APOGEE

CAPITALISER LES BONNES PRATIQUES



Dans ce domaine transverse, plusieurs thématiques ont été définies :

- Réforme de l'accréditation : « Construire, évaluer, accréditer l'offre de formation »
 - Regroupement d'établissements
 - Pédagogie : travail partenarial avec le réseau des Services Universitaires de Pédagogie
 - Diagnostic sur l'optimisation des outils, sur la réingénierie organisationnelle ; audit.
- Création de pôles d'activités RH « processus qualité ressources humaines et management » avec les experts métier de la conduite de changement,
- Préparation de la mise en œuvre de la réforme GBCP en permettant aux établissements d'échanger sur les modalités d'organisation optimales pour répondre aux principaux enjeux de la réforme :
 - o Les ateliers d'impacts organisationnels débutés en septembre 2014 seront poursuivis début 2015,
 - o Formations gestion de projet pour les référents GBCP des établissements.

L'Amue va continuer à travailler avec les établissements (notamment le groupe M4P) pour partager et capitaliser les bonnes pratiques et outils de gestion de projet et conduite du changement. Des web conférences seront proposées sur ces thématiques et la création d'un réseau « Chefs de projet » est en cours afin d'augmenter le partage des informations et la mutualisation des bonnes pratiques. Elle lance également un chantier avec l'Université de Bordeaux sur la mise en place d'une offre de formation relative aux fusions, comportant des modules spécifiques répondant aux besoins des établissements.

Garantir un accompagnement de qualité de notre offre logicielle

Pour que les établissements réussissent au mieux leur projet de changement de logiciel, l'Amue a initié en 2014 un accompagnement à la mise en place d'un projet de changement de SIRH. En 2015, cet accompagnement méthodologique (gestion de projet, organisation métier, conduite du changement) sera reconduit et pourra être élargi à d'autres logiciels.

LA MUTUALISATION ET L'OPTIMISATION DES ACHATS



L'Amue, en partenariat avec le **Service des Achats de l'Etat (SAE)** (direction de la professionnalisation des achats des opérateurs au niveau étatique) a lancé les travaux d'Aïda Universités en 2013-2014. Il s'agissait d'ateliers de réflexion autour de thématiques, par exemple la définition d'une politique achat.

Une nouvelle vague devrait être déployée en 2015.

D'autres instances achats existent, notamment le **Groupe Achat Recherche (GAR)**. Il s'agit d'un groupe de réflexion, informel, des achats dans l'enseignement supérieur et la recherche qui regroupe des EPST, dont le CEA, l'Amue et des universités (Université Paris Descartes, Aix-Marseille Université, Université d'Evry - Val d'Essonne).

Lors de journées trimestrielles, tous échangent sur les pratiques achats des divers établissements. Au regard des évolutions règlementaires, certains documents sont réalisés (ex : le guide de l'achat durable dans l'enseignement supérieur et la recherche).

Pour 2015, les accords-cadres suivants sont à l'étude :

- Carte Achats/Affaires
- Certification des comptes
- SI Patrimoine,

Focus sur le SI Pat

L'année 2014 a été consacrée à l'expression des besoins des établissements et à la rédaction d'un cahier des charges, à travers un groupe de travail dédié.

L'année 2015 verra le travail se concentrer au premier quadrimestre sur la phase d'analyse des offres, puis à l'attribution avec un séminaire de lancement au 2^{ème} trimestre. Les établissements pourront dès lors lancer leur marché subséquent et retenir une solution logicielle à partir du 3^{ème} trimestre 2015.

L'Amue assurera à partir de l'attribution en 2015 le suivi du contrat cadre au travers de réunions bi-annuelles avec les fournisseurs. De plus, elle proposera aux établissements qui s'équipent un groupe de travail pour échanger sur leur démarche.



Amue + 103 bd Saint-Michel + 75005 Paris
www.amue.fr