

# plan d'action

L'Agence de mutualisation  
des universités  
et établissements  
d'enseignement supérieur  
ou de recherche  
et de support  
à l'enseignement supérieur  
ou à la recherche

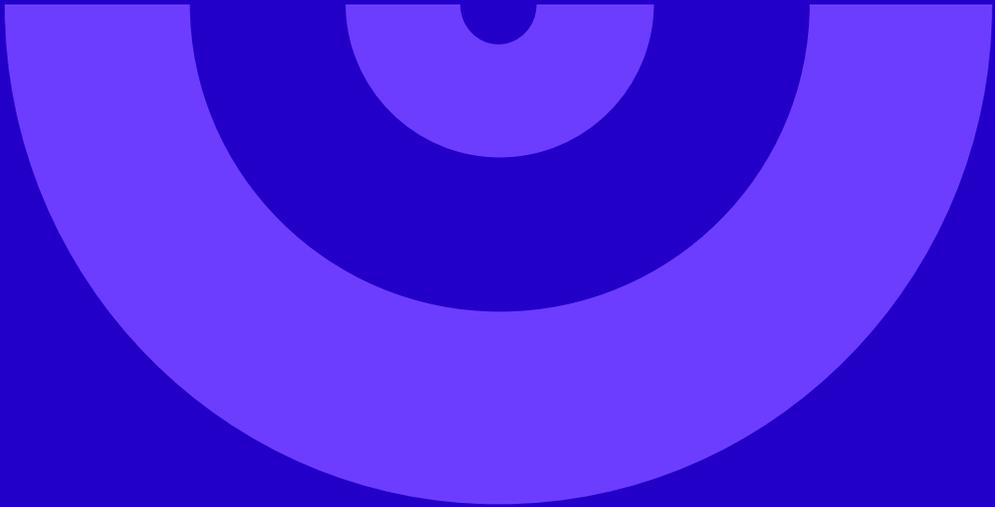


[www.amue.fr](http://www.amue.fr)

amue   
MUTUALISATION + SOLUTIONS



# édito



plan  
d'action



2 0  
2 3



2

Dans le cadre de la mise en œuvre du contrat quinquennal de développement de l'agence pour la période 2021-2025, ce plan d'action regroupe les mesures qui seront prolongées sur 2023 pour accompagner les métiers et renforcer la satisfaction des utilisateurs en établissement. L'agence poursuivra les échanges entre pairs, le partage de bonnes pratiques, favorisera les retours d'expériences pour valoriser les communautés métier au bénéfice de l'amélioration de la gestion des établissements. Dans le même esprit, les dispositifs mis en place (Club'U, Lab'U, ateliers, cafés...) permettront également d'améliorer le contenu des formations et des systèmes d'information qui vous sont proposés.

En matière de SI, les actions seront orientées sur la finalisation de la construction et le déploiement plus large de Pégase (Formation) ainsi que le déploiement de la solution Caplab (Recherche) : très attendues par la communauté, ces solutions « cœur de métier » passeront une étape décisive en 2023.

La réalisation de migrations d'ampleur (à l'exemple du passage à S4 Hana pour Sifac ou bien de la suite 9 SopraHR pour Siham) se poursuivra au sein d'une communauté utilisateurs qui s'élargit par l'intégration encore un peu plus forte en son sein des EPST.

Dans le domaine du pilotage, la finalisation et la diffusion de la nouvelle version de Sinaps ainsi que le déploiement d'une offre SI décisionnel communautaire constituent des objectifs importants de cette année 2023, tout comme la construction d'un outil d'archivage électronique.

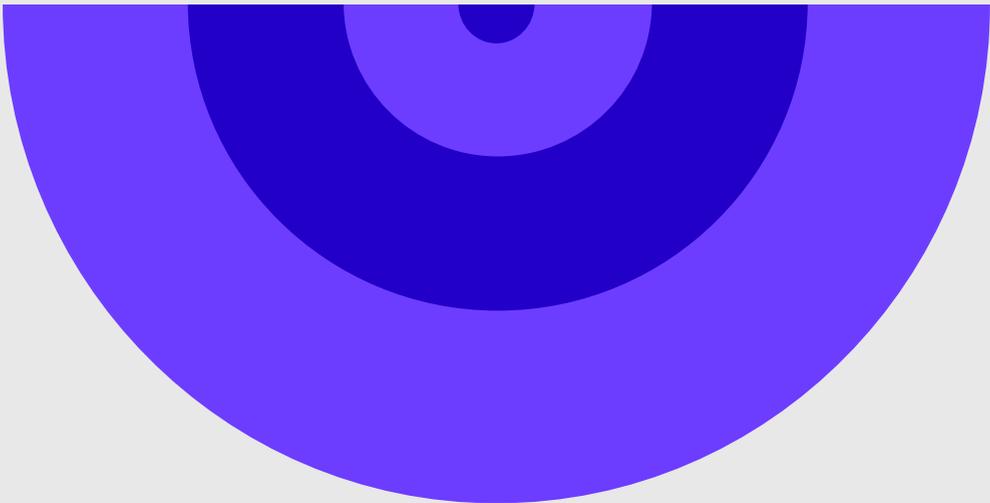
2023 sera également l'année d'un changement de direction, un nouveau directeur / une nouvelle directrice de l'agence devant arriver en début d'année 2023. Je lui souhaite tous mes vœux de réussite et redis ici toute la fierté et la joie que j'ai eues de travailler avec l'ensemble des équipes de l'agence et avec ses adhérents pendant ces 9 années.

Pour conclure, je reprendrai le texte de fin de la postface de notre ouvrage collectif « On verra quand on aura 30 ans » (Presses des Mines) : « *Nous ne pouvons donc que souscrire aux propos liminaires de Bernard Dizambourg, qui conclut la préface de cet ouvrage par ces mots : « le GIP Amue est une réponse originale, utile et naturellement imparfaite. ». Chacun de ces mots trouve bien évidemment une résonance dans cet ouvrage. Nous insisterons sur l'imperfection, non pour en faire l'éloge, d'autres l'ont déjà fait, mais simplement pour souligner que l'efficacité n'est pas le résultat d'une rationalisation et d'une optimisation des coûts à tous crins et que l'imperfection est la marque d'une histoire, d'une vérité, créatrice d'identification. »*

**Stéphane Athanase**  
**directeur de l'Amue**



# sommaire



plan  
d'action



**2 0**

**2 3**

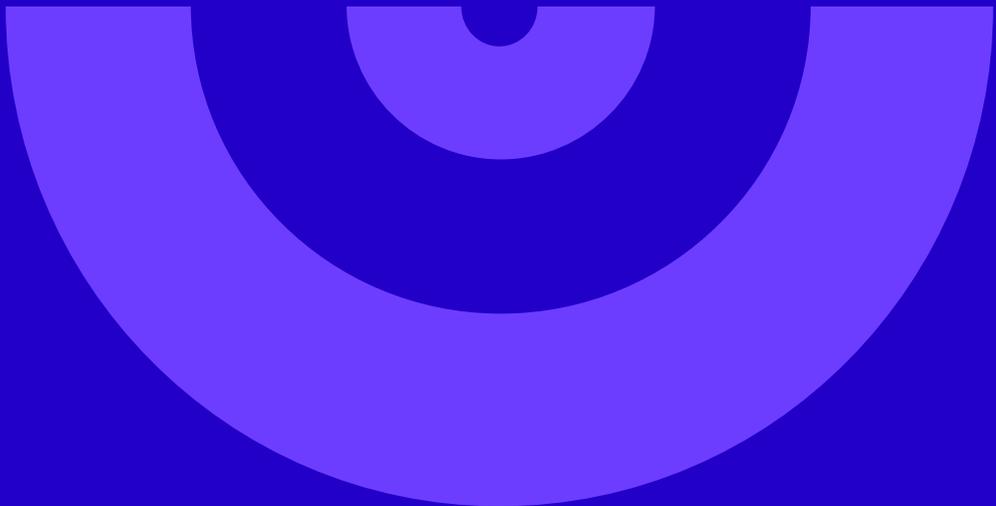


**4**

Edito _____	3	→ Recherche • Valorisation _____	36
Urbaniser et intégrer _____	6	— Caplab _____	37
Structurer et améliorer _____	9	— Dialog _____	38
Personnaliser et écouter _____	12	— Sinchro _____	39
Former et accompagner _____	14	— Accompagnement _____	39
Construire et voir + loin _____	18		
→ Pilotage • intégration		→ Ressources Humaines _____	40
• décisionnel _____	19	— Harpège _____	41
— Sinaps _____	20	— Siham _____	41
— Décisionnel _____	21	— Siham PMS _____	42
— Accompagnement _____	21	— Accompagnement _____	42
		→ Santé • Prévention	
→ Finances • comptabilité _____	24	• Sécurité _____	44
— Sifac _____	25	— EvRP _____	45
— Démat _____	25	— Accompagnement _____	45
— Accompagnement _____	26		
		→ Patrimoine immobilier	
→ Scolarité • Formation		et développement durable _____	46
• Vie de l'étudiant _____	28	— Accompagnement _____	47
— PC-Scol / Pégase _____	29		
— Apogée _____	30	→ Achats _____	49
— ConPeRe _____	32	— Accompagnement _____	50
— ROF _____	32		
— FCA Manager _____	32	Partager et échanger _____	51
— Accompagnement _____	33	• Ressources humaines •	
		Financier et dématérialisation _____	52
		• Aide au pilotage •	
		Communication • Affaires	
		juridiques et marchés publics _____	53



# urbaniser & Intégrer



plan  
d'action



2 0  
●  
2 3



6



## Numérique

Le Numérique est l'un des axes prioritaires du contrat quinquennal de l'Agence et se renforce en 2023, en rejoignant l'architecture d'entreprise (urbanisation) sous la forme d'un [pôle Stratégie et Transformation Numérique](#), rattaché à la Direction. Il s'agit bien d'accompagner sous la forme de dispositifs adaptés (diffusion d'informations, séminaires, workshops, animations de communautés,) en interne comme en externe au GIP.

## Open Source

Après une validation de la stratégie d'ouverture du code des solutions Amue par le CASP en 2021, et le choix des licences adaptées pour le projet PC-Scol/Pégase, les travaux sur l'ouverture du code se poursuivent en 2023. Une année consacrée à la sensibilisation au sujet des équipes de l'Amue, des comités de pilotage et de la communauté et gouvernance de l'Enseignement Supérieur et Recherche. Cela se mène en cohérence avec la « [Politique des données, des algorithmes et des codes sources](#) » du MESR.

L'étude de la licence pour le projet Caplab sera faite en 2023 tout comme le dépôt du code de PC-Scol/Pégase sur une plateforme permettant sa consultation. Cette année permettra de faire valider le calendrier des études de toutes les solutions portées par l'Amue en propre ou en co-propriété.

## Veille prospective

La Collection Numérique reste le point visible de l'activité de veille prospective, en proposant des actions continues de veille sur les cas d'usages numériques dans l'ESR. Les sujets traités en 2023 seront : #25 : Numéro spécial Retour sur les thématiques précédentes, #26 : La virtualisation, #27 : Les technologies de l'Enseignement Supérieur et Recherche et #28 : Usages Saison 5.

Les numéros du second semestre 2023 seront annoncés avant l'été.

Une expérimentation avec l'incubateur de revue *Prairial* (pôle éditorial Lyon St Étienne) sera menée en 2023 : la plateforme *Prairial* assure la diffusion de revues de sciences humaines et sociales en accès ouvert et un accompagnement aux équipes éditoriales. Ce sera l'occasion de mettre la collection numérique en situation.



## Innovation

Une stimulation à l'innovation en interne est toujours maintenue pour les personnels de l'Amue, sur des sujets comme la place des femmes dans le numérique ou le mutual'Lab Ecolo...

## Cloud

Le mode service ou mode cloud est maintenant bien implanté dans les pratiques de l'Amue, avec les mises en production successives de Pégase, la nouvelle version de Siham PMS et la préparation achevée de la mise en production de Caplab qui aura lieu en début d'année. Un cadre général permettant de préparer cette cloudification ayant été défini, c'est l'opérationnalisation qui a dominé en 2022 et qui continuera à être le sujet principal en 2023, notamment en vue de la cloudification de Sifac.

La continuité sur ce sujet passe désormais par le développement des co-opérations avec les établissements, et les premières actions engagées sur le sujet en 2022 verront leur continuité en 2023, notamment sur Sifac, l'objectif étant de trouver les ressources en établissements.

Cette opérationnalisation passe aussi par les travaux techniques permettant de construire l'usine de production qui complètera en 2023 l'usine logicielle mise en place pour la fabrication. Cette usine s'appuie maintenant sur trois datacenters régionaux d'établissements labellisés, regroupés autour d'une technologie commune et d'un niveau pointu d'automatisation qui sera affiné et complété pendant l'année 2023.

L'accompagnement des établissements dans la transition vers le cloud est toujours en cours et verra aborder en 2023 le cas spécifique de Sifac, avec des pilotes dont le recrutement sera effectif début 2023. Dans cet accompagnement, les problématiques de tarification du mode service et de reconnexion aux SI locaux (interopérabilité) sont et seront des axes majeurs d'action. En plus du marché d'infogérance désormais prolongé, un marché « GoToCloud » sera créé dont le périmètre affiné sera résolument tourné vers le service aux établissements, que ce soit pour les actes de production ou le conseil aux évolutions de SI répartis.

Enfin la question de l'interopérabilité reste centrale dans la marche vers la cloudification, et l'Amue proposera en 2023 un ensemble de technologies testées et préparées en 2022 pour faciliter la transition des établissements vers le cloud. Dans l'ensemble des domaines de l'interopérabilité, seront privilégiées les problématiques de connexion et d'habilitation, avec la possibilité d'utiliser de manière générale des outils centraux type IDP pour faciliter les déclarations et les connexions, toute la gamme des méthodes d'accès aux données et notamment l'utilisation généralisée d'API à travers un catalogue d'API disponible et un manager d'API Amue, ainsi que l'observabilité des données avec des outils permettant les déversements et échanges de données facilités pour tout type d'utilisation de pilotage ou de contrôle des productions.

**les livrables**

- Actions de sensibilisation sur l'Open Source
- Planning des études sur les licences Open Source des solutions Amue
- Etude des licences adaptées pour Caplab
- 6 numéros de la Collection Numérique
- Marché « GoToCloud »
- Catalogue d'API

## Urbanisation

Comme les années précédentes, l'urbanisation concerne l'offre SI de l'Amue mais également la promotion de la démarche auprès des adhérents ainsi qu'un accompagnement ciblé et ponctuel.

En interne, au-delà du travail récurrent au sein des projets, il s'agira de sensibiliser les projets à la sobriété numérique au travers notamment de la diffusion d'une grille d'évaluation de la maturité d'un projet en matière d'écoresponsabilité.

Ce dispositif a pour vocation de conduire l'Amue vers une offre SI plus sobre, plus résiliente et concourt de fait à la démarche d'urbanisation.

En externe, l'année qui vient sera l'occasion de dynamiser la communauté des urbanistes de l'ESR au travers d'un rendez-vous mensuel, coanimé avec le CSIESR dans le cadre du groupe urbaESR. Nous espérons ainsi faire grandir cette communauté en abordant notamment des problématiques récurrentes rencontrées par les urbanistes.

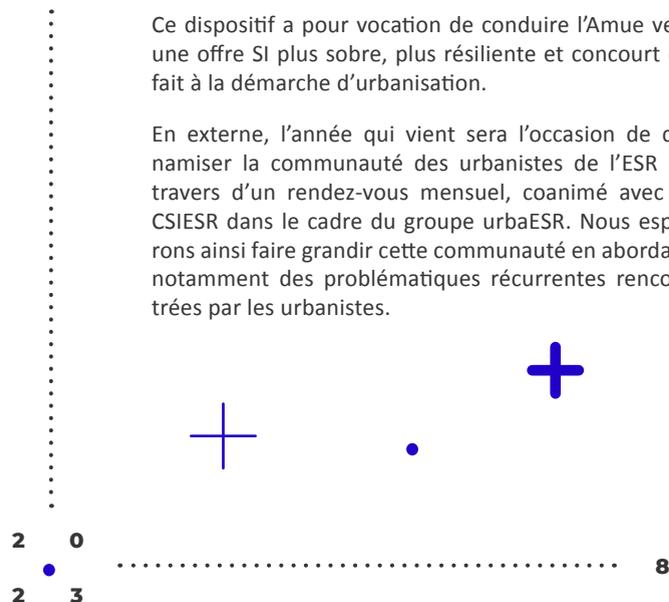
## Archivage

Le projet Archivage validé par le CASP entrera en 2023 dans sa phase active, sous deux volets principaux qui seront d'une part l'accompagnement du métier, et notamment la sensibilisation des gouvernances, et d'autre part le dispositif d'archivage proposée par l'Amue. Ce dispositif s'appuiera sur l'archivage VITAM au CINES en proposant une plateforme mutualisée de déversement (dont le conventionnement unique avec le CINES sera géré par l'Amue) nativement connectée aux outils Amue et ouverte aux autres outils par des API génériques. Le cadrage du service Archivage sera réalisé au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2023 avec un démarrage des travaux de réalisation en Q4 2023 donnant une priorité sur les applications en cours de décommissionnement, notamment Apogée.

**les livrables**

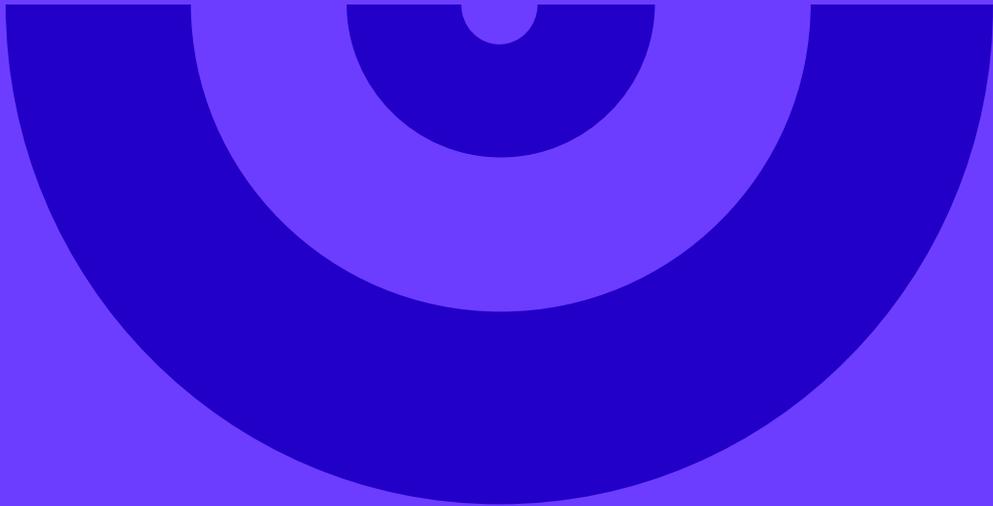
- Cadre de classement RH et FVE
- Spécifications archivage Harpège et Apogée
- Séminaire de sensibilisation gouvernance
- 1<sup>er</sup> lab'u et café archivage

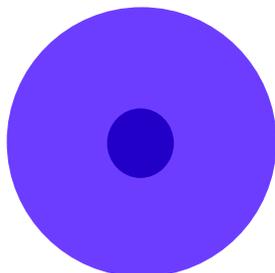
plan d'action





structurer  
& améliorer





## Amélioration continue

Le travail sur le Système Qualité de l'Amue se poursuit, et l'objectif principal d'amélioration continue perdure en s'enrichissant des contraintes et des interrogations que fait peser sur l'activité le passage au mode service et la cloudification des applications. Le passage d'une offre de produits à une offre de services est une transition importante car elle sous-entend de bousculer la chaîne de création de valeur, du marketing de l'offre à la facturation des prestations. La nécessité de conserver le principe de mutualisation de l'Amue implique de nombreuses contraintes supplémentaires visant à assurer aux établissements que leur contribution est calculée au plus juste en dimension et en répartition.

La définition du catalogue de services est fondamentale dans ce mouvement car elle permet de nommer les services et de préciser les engagements que l'Amue prend sur chacun de ses services. Ces engagements, une fois formalisés dans de véritables SLAs, sont la base qui permet d'opérer les choix de tarification de manière adéquate. Les adhérents pourront alors exercer finement leur droit d'arbitrage en sachant exactement ce que leur niveau d'engagement financier permettra comme niveau de service.

Ces travaux menés dans le cadre de la cloudification continueront à être affinés en 2023, avec pour objectif une première version du catalogue de services de l'Amue.

## Support coopératif

Le projet de **Support Coopératif** démarré en mars 2021 grâce à l'appui du Fonds de Transformation de l'Action Publique est maintenant cadré et prêt à passer en phase de réalisation une fois la trajectoire validée commune avec les établissements sur les aspects de financement complémentaire en maintenance, de choix d'outil et de pilotes effectifs. Cette phase se déroulera en 2023 avec des consultations et des groupes de travail pour mieux cerner le déroulement opérationnel des travaux autour de cet outil essentiel à l'expérience utilisateur.

## Sécurité

La question de l'engagement des acteurs publics dans la sécurité informatique a été considérablement questionnée en 2022, et les décrets parus induisent un accroissement à prévoir de cet engagement pour les années qui viennent. Dans ce cadre, l'Amue poursuit sa politique volontariste de maîtrise des risques de sécurité, et la plateforme de gestion logicielle mise en œuvre en 2022 va permettre d'industrialiser en 2023 les audits de code et les homologations applicatives autour des règles renforcées.

L'Amue partagera ces ressources et ces savoir-faire avec la communauté des acteurs de la sécurité pour contribuer à augmenter le niveau global de protection contre les attaques, dans un contexte international qui comporte toujours plus de cyber-risques.

plan  
d'action



2 0

2 3

..... 10



## Gestion des risques

La méthodologie de gestion des risques portée par l'Amue essaime au fur et à mesure que l'usine logicielle utilise le corpus de risques maintenant bien rôdé pour éclairer les choix opérationnels. Le déploiement de la politique et de la méthode choisie à l'échelle de l'Amue continuera en 2023 avec plusieurs départements rejoignant le mouvement. En parallèle, l'outil choisi et mis en place en 2022 sera déployé largement et permettra une grande facilité de communication autour des risques les plus cruciaux, notamment au sein des comités de pilotage.

## Sobriété numérique

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est définie par la commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités. La norme ISO 26000, standard international, définit le périmètre de la RSE autour de sept thématiques centrales. La France s'est dotée progressivement d'un cadre législatif et réglementaire pour prendre en compte la responsabilité sociétale des entreprises.

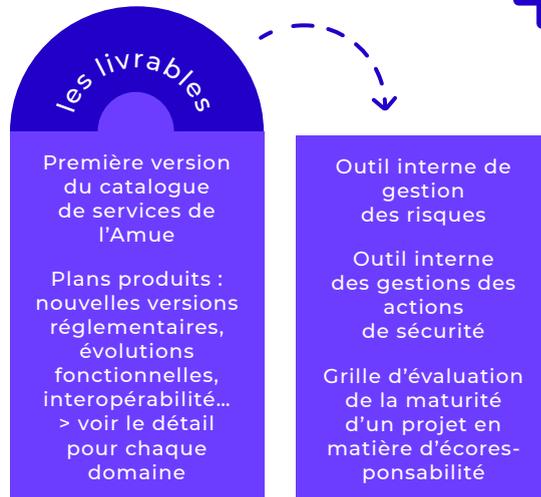
Dans le cadre de son plan quinquennal, l'Amue est engagé dans une trajectoire RSE de sobriété numérique volontariste, et porte son action sur le sujet dans de multiples directions engageant ses équipes et ses locaux aussi bien que ses méthodes de fabrication et d'accompagnement.

Dans l'usine logicielle, grâce aux réflexions du Club Urba EA, l'Amue se dote d'une méthode d'évaluation de l'impact éco-responsable des projets qui permet de guider les choix des adhérents en comité de pilotage par l'introduction de notations spécifiques en sus des autres critères (financiers, délais, etc.) Cette méthode d'évaluation sera opérationnelle dès le début 2023.



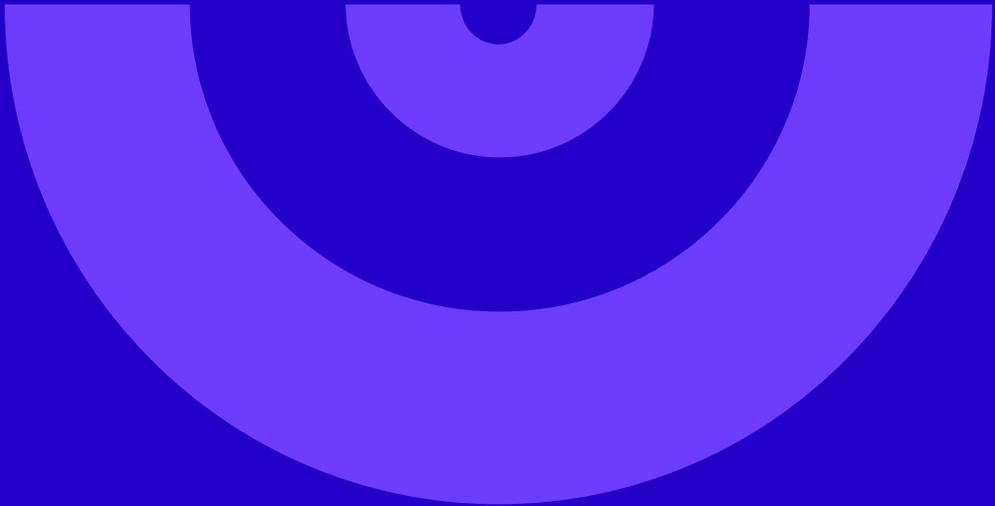
## RGPD

L'Amue a recruté une spécialiste de l'archivage sous toutes ses formes notamment celles touchant aux fameux points de contrôle Privacy by design relatifs au respect des durées de conservation des données à caractère personnel en base active, à leur basculement en archivage intermédiaire à accès restreint et finalement, à leur archivage dit définitif. Son travail au sein du projet global Archivage évoqué supra s'effectuera en synergie avec notre DPO et en lien avec les équipes opérationnelles de construction de nos solutions. Objectif réglementaire incontournable : fournir aux établissements qui utilisent nos services les moyens d'être conformes au RGPD pour ce qui a trait aux éléments tombant sous notre contrôle. Dans cette même optique mais un autre registre, courant 2023, le produit Sifac pour sa livraison de migration début 2024, d'abord à quelques sites pilotes, aura à charge de vérifier et de bien tirer parti du plein potentiel de fonctionnalités offertes ou à offrir par le nouveau socle technique SAP S/4 Hana visant à encadrer les utilisateurs de l'outil à mieux respecter les exigences RGPD.





# personnaliser & écouter



plan  
d'action



2 0  
2 3



12



## Relation Adhérents et stratégie relationnelle

La proximité avec les établissements est une des valeurs-clés de l'organisation de l'Agence et au cœur de l'activité du Département Relations Établissements et Marketing, par la structuration de son équipe et par les outils qu'il développe. La connaissance fine des adhérents, de leurs enjeux et de leur situation, et l'instauration de relations solides avec les contacts-clés et acteurs de la mutualisation en établissements, continuent de guider ses actions.

Ainsi, les rencontres des équipes présidentielles des universités, la convergence avec les EPST, et le rapprochement avec les autres établissements adhérents (écoles, instituts...) rythmeront en 2023 l'agenda des chargés de Relations Établissements.

Par ailleurs, pour accompagner du mieux possible chaque établissement dans le choix d'une solution, le déploiement et l'exploitation d'un SI, et pour proposer des offres adaptées à la diversité des structures, le Département transforme l'activité promotionnelle descendante et non ciblée, en une approche relationnelle centrée sur le ciblage et la personnalisation des échanges.

Pour y parvenir, deux nouveaux axes renforceront son activité.

- des campagnes relationnelles spécifiquement conçues à l'adresse des gouvernances, destinées à accroître leur engagement dans la communauté Amue et dans la co-construction, par une information directe et complète sur l'activité de l'Agence, les évolutions tarifaires, les feuilles de route des projets SI, la programmation d'événements d'accompagnement...
- la mise en place d'une instance de dialogue ayant pour vocation de nourrir un lien fort avec les différents niveaux d'interlocuteurs stratégiques en établissements, le comité des Relations Établissements. Sa mise en place s'articule avec l'évolution du modèle de gouvernance de l'Agence.



## Orientation adhérent et CRM

Outil central et unique garantissant une vue à 360° de tous les adhérents et de leurs activités avec l'Amue, le CRM est aujourd'hui largement utilisé par toutes les équipes de l'Agence. Poursuivre la capitalisation précise et exhaustive des données nécessaires à une relation fluide et performante entre vous et nous répond à un enjeu majeur : la prochaine mise en service de l'espace adhérent.

Cet espace en ligne, ouvert pour chaque contact en établissement et accessible depuis le site web deviendra un nouvel outil d'échange privilégié, permettant des échanges d'informations personnalisées, et aux établissements de contribuer à fiabiliser leurs données.

Par ailleurs, une évolution majeure sera finalisée au bénéfice des services financiers des adhérents : la gestion de la facturation Amue à partir du CRM, qui garantit, outre un recueil facilité des chiffres clés en début d'année, une facturation fiable et rapide des principales contributions.

## Satisfaction Adhérent

Au menu du Baromètre de satisfaction adhérents : publication en début d'année des résultats de l'enquête 2022 et nouvelle mesure, fin 2023. Ce dispositif, qui vise à être pérennisé, donne lieu à un plan d'actions correctives auquel participent l'ensemble des équipes de l'Agence : pour une offre de services plus visible, mieux comprise, mieux perçue, et pour une relation de qualité.

les livrables

- 30 rencontres personnalisées avec des équipes de gouvernance des établissements
- Mise en place du Comité des Relations Établissements
- Ouverture de l'espace adhérent sur le site amue.fr
- Publication du Baromètre de satisfaction adhérents 2022 & diffusion du questionnaire de l'édition 2023



former  
& accompagner

plan  
d'action

2 0  
2 3

14

## Formations // Orientations

L'offre de formation de l'Amue est composée d'une centaine de modules. Ils portent sur l'acquisition des connaissances fonctionnelles des outils diffusés par l'Amue, ainsi que des compétences métier spécifiques à certaines fonctions administratives des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (l'ESR).

Cette offre de formation est coconstruite avec les adhérents et les acteurs de l'ESR (associations professionnelles, MESR, France universités...), notamment à l'occasion du Comité Formation Continue de l'Amue (CFCA). Ce comité est préparé en amont avec une série de groupes de travail par domaine. Il a lieu une fois par an, début juin. Le prochain CFCA est prévu en juin 2023 pour préparer l'offre 2023/2024.

Cette offre s'appuie sur près de 150 formateurs/concepteurs issus des établissements adhérents. L'Amue anime cette communauté de formateurs tout au long de l'année, ainsi qu'à l'occasion du Forum des formateurs. Le prochain aura lieu en septembre 2023 à Montpellier. C'est à la fois un temps de dynamisation de la communauté et de renforcement des compétences pédagogiques des formateurs.

Les formations de l'Amue sont proposées à la fois en présentiel pour 70 % et à distance pour 30 %. Les périodes de confinement ont accéléré le développement des formations à distance. Cela permet de toucher un nouveau public, notamment auprès des plus petits établissements et en outre-mer. L'objectif sur 2023 est de stabiliser la répartition actuelle.

L'Amue propose un nombre important de formations en établissements, à la demande de ces derniers. Un certain nombre de sessions sont également proposées en interétablissements, principalement dans les locaux de Paris. Sur l'année 2023, nous avons l'objectif de conclure des partenariats avec plusieurs établissements, pour proposer des formations interétablissements en ayant recours aux locaux de nos adhérents. Cette dynamique sera parallélisée avec le déménagement des locaux parisiens.

Nous poursuivrons nos expérimentations autour du e-learning.

Enfin, pour les personnels d'encadrement supérieur, le partenariat avec l'IH2EF sera poursuivi pour la production des modules de formation des différents cycles métiers. Le module A, spécifique à chaque cycle sera proposé au printemps ; le module prise de poste, commun à tous les cycles (sauf DGS) sera proposé à l'automne.

### Liste des modules A par cycle métier

Cycle métier	Thématique du module A
DGS	Asseoir et sécuriser le pilotage de son établissement
DAF	Éclairer la soutenabilité financière de l'établissement
Agents comptables	Piloter, valoriser et communiquer l'information financière
DRH	Les nouveaux enjeux du développement RH
Directeur du patrimoine	Domanialité et valorisation du patrimoine immobilier
DSI	Nourrir et animer la stratégie numérique par le schéma directeur associé
Directeurs des achats	Diffuser la culture achat au sein de l'établissement
Directeur affaires juridiques	Contentieux administratif

## Accompagnement // Communautés // Cafés // Lab'U

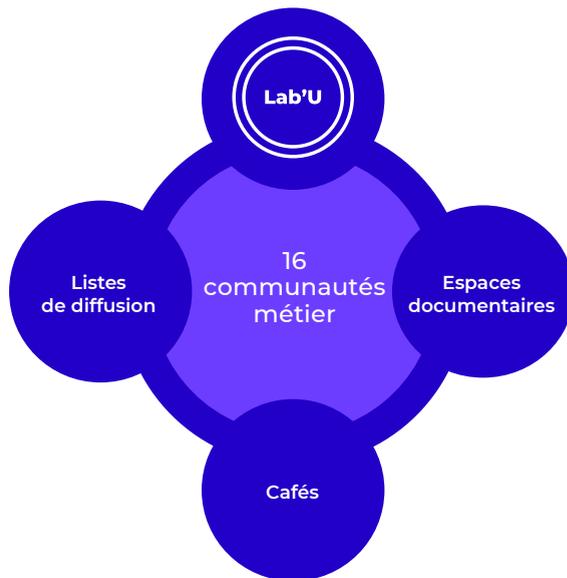
En matière d'accompagnement, l'Amue poursuit sa stratégie de déploiement des communautés métier. L'enjeu est de porter un accompagnement collectif, en maximisant le recours aux compétences issues des établissements. Ces accompagnements métier portent à la fois sur l'évolution des pratiques et sur une meilleure prise en compte des enjeux organisationnels.

Les communautés métier s'appuient sur la capacité de mise en réseau de l'Amue. Elles permettent une montée en compétence collective des personnels administratifs intervenant sur un même périmètre. Ces mêmes communautés s'appuient sur un ensemble de dispositifs, qui peuvent être mobilisés en fonction des besoins.

L'animation des communautés s'appuie sur des techniques d'intelligence collective, permettant de développer réflexion, créativité et collaboration. Ces techniques sont présentées et expérimentées pour permettre leur réemploi par les participants. A travers les communautés métiers, l'Amue diffuse une expérience collaborative qui contribue aux transformations managériales chez ses adhérents.

En 2023, l'accent sera mis sur la transversalité entre communautés. Une action dédiée à l'animation de réseaux et de communautés, destinée à l'ensemble des réseaux professionnels de l'ESR est également prévue.

**Lab'U**: espace d'échanges structurés, avec pour objectif d'assurer une production en commun. Les Lab'U sont généralement organisés sur deux jours, en présentiel. Les thématiques abordées sont définies en relation avec les membres de la communauté. Ils se structurent autour d'une plénière, permettant de définir la thématique et ce qui en fait son actualité, et d'ateliers sur des retours d'expériences ou des définitions de bonnes pratiques. Le Lab'U donne lieu à production de livrables, mis à disposition de la communauté métier. Pour chaque communauté, l'objectif est de tenir un Lab'U par an.



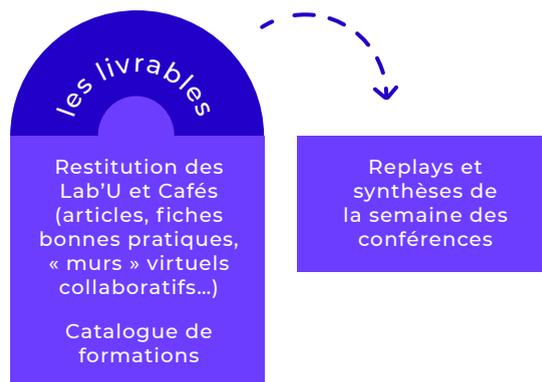
**Cafés virtuels**: espace d'échange en temps réel entre les membres disponibles d'une même communauté. Les Cafés virtuels ont été initiés à l'occasion des confinements en 2020. Ils permettent aujourd'hui un échange d'une heure par mois, de manière informelle. Les Cafés sont des outils permettant du partage rapide d'expériences mais aussi d'identifier les sujets d'intérêts pour les établissements.

**Listes de diffusion**: outil d'échanges simples et non structurés entre les membres d'une même communauté métier.

**Espaces documentaires**: espaces de partage des différentes productions de la communauté, avec l'objectif de capitaliser et de favoriser leur diffusion.

plan d'action

.....



Domaine	Communauté métier	Lab'U	Café	Liste de diffusion	Espace documentaire
Pilotage	Pilotage de la masse salariale	✗	✗	✗	✗
	Contrôleurs de gestion	✗	✗	✗	
	Intendants de données		✗		
	DGSA		✗		
Ressources Humaines	Gestion administrative			✗	
	Paye			✗	✗
	Développement RH (GPEEC)	✗	✗	✗	
Finances	Budget	✗	✗	✗	✗
Formation et Vie de l'étudiant	Etudes	✗	✗	✗	✗
	Formation continue / FCA Manager	✗			✗
Recherche	Responsables administratifs d'unité de recherche	✗			✗
Patrimoine	Economies de flux	✗	✗	✗	✗
	Programmation durable	✗	✗		
Achat	Acheteurs	✗	✗	✗	
Accompagnement des transformations	Managers	✗	✗		
	Accompagnement des transformations organisationnelles et managériales (ATOM)	✗	✗		
Urbanisation	Urba ESR (en co-animation avec le CSIESR)	✗	✗	✗	✗

Deux fois par an, l'Amue propose « La semaine des conférences ». Cette initiative permet d'avoir un temps de transversalité entre les communautés. Durant trois jours, une dizaine de webconférences métier est proposée, permettant d'avoir un temps d'acculturation à une ou plusieurs problématiques portées par une communauté. La semaine des conférences du printemps porte généralement sur la transformation des métiers. Celle de l'automne porte sur les enjeux du développe-

ment durable et de la responsabilité sociétale. Cette initiative sera reconduite en 2023.

En 2023, des accompagnements spécifiques seront poursuivis, notamment autour des impacts organisationnels du projet ESR Missions (dématérialisation du processus des déplacements professionnels), ainsi que sur les enjeux de montée en qualité de la donnée RH, dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN).



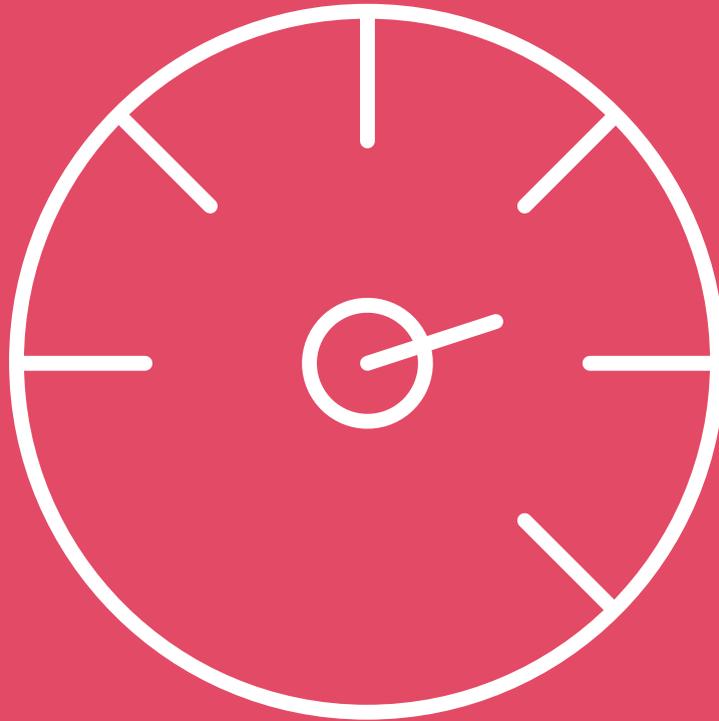


# construire & voir plus loin

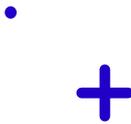
plan  
d'action

2 0  
2 3

18



pilotage  
intégration  
décisionnel



## Connectivité

Après les connecteurs avec Caplab et Pégase, la connectivité de Sinaps continuera à s'enrichir. Pour faciliter la personnalisation de Sinaps en termes d'ajout de données sur les personnes, il sera possible, au niveau de Siham, de paramétrer des données supplémentaires à celles contenues dans le format pivot d'échange entre Siham et Sinaps. Ce paramétrage permettra le déclenchement automatique des flux de mise à jour vers Sinaps lorsqu'un événement métier aboutit à la mise à jour de ces données dans Siham.

Côté Sinaps, pour éviter aux établissements d'avoir à personnaliser les flux dans iWay, un appel de web service spécifique développé par l'établissement dans la technologie de son choix sera possible.

Effectivement, la possibilité d'enrichir le modèle de données de référence de Sinaps est prégnante d'une alimentation de l'annuaire de l'établissement (LDAP) depuis un point de consolidation unique qui devrait être Sinaps. Dans ce sens, un nouveau connecteur SUPANN-LDAP sera proposé dans un standard ouvert (hors iWay) pour permettre aux établissements d'accélérer la modernisation de leur SI sur le plan de la gestion des identités numériques. La réalisation de ce nouveau connecteur s'inspirera des travaux déjà menés par certains établissements et conviera les établissements intéressés à participer à la conception.

Par ailleurs, un système optimisé de diffusion en masse des personnes depuis Sinaps vers une application consommatrice sera proposé pour permettre une alimentation initiale ou des resynchronisations à la demande lorsque le volume de données est important.

## Construction

La construction de la V2 sera lotie. Une première release (T1 2023) portera des évolutions structurelles de Sinaps pour améliorer significativement les performances lorsque le volume de personnes gérées devient important (> 200 000). Ainsi une technologie moteur de recherche sera intégrée, la gestion de

l'historique des données sera revue et la diffusion au niveau du bus iWay sera optimisée par l'ajout d'un système de gestion de cache.

Fonctionnellement, une gestion fine des habilitations de consultation des données sera proposée. Par exemple, il sera possible de restreindre la lecture des données personnelles aux seules personnes externes dans le cas d'une saisie décentralisée des personnes externes dans les composantes pédagogiques ou dans les laboratoires de recherche. Cette évolution attendue permettra une organisation plus flexible de l'intendance des données tout en préservant la confidentialité de celles-ci. Elle s'ajoute à des évolutions déjà apportées au produit comme la possibilité de masquer des données sensibles (ex : coordonnées bancaires) à des profils utilisateurs non habilités.

Une deuxième release (T4 2023) portera une migration technique majeure sur la version 6 d'EBX ainsi que le nouveau référentiel Tiers (sociétés) en lien notamment avec les domaines Finance et Recherche. L'interopérabilité avec Sifac S/4 Hana sera assurée.

Enfin, un portail « Mise en œuvre de Sinaps » intégré à EBX regroupera et intégrera les nombreux outils utilisés pour mettre en qualité et initialiser les données en proposant une vision consolidée et simplifiée du processus de déploiement des référentiels de Sinaps. Un important travail sur l'accessibilité en ligne d'une documentation utilisateur utile et pertinente sera entrepris.

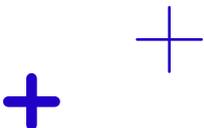
## Déploiements

Une nouvelle campagne de déploiement étendra la communauté à **24 établissements utilisateurs**. En parallèle de la campagne de déploiement, l'Amue, via son centre de service Sinaps, continuera à accompagner les établissements dans leur trajectoire progressive d'implantation de Sinaps, référentiel par référentiel, SI de gestion par SI de gestion.

**les livrables**

Plan de versions de Sinaps :

- v1.4.02 (janvier 2023)
- v 2.0.00 (T1 2023)
- v2.0.01 (T4 2023)



plan d'action



## décisionnel



L'Amue, partenaire du groupement d'établissements constructeur de la solution Sirocco, proposera un dispositif de déploiement de ce système d'information décisionnel communautaire. Ce dispositif sera basé sur un modèle collaboratif favorisant le partagé croisé d'expériences et d'enrichissement de la solution. En effet, l'un des atouts de Sirocco est de proposer une solution ouverte fondée sur un entrepôt de données standardisé sur lequel chaque établissement a la possibilité de « brancher » le logiciel d'analyse et de reporting de son choix.

Ce modèle d'architecture ouvert, associé à une construction modulaire permet aujourd'hui d'envisager un large partage de cette solution au sein de l'ESR, permettant aux établissements de renforcer progressi-

vement et de manière maîtrisée les processus et pratiques de pilotage.

La maîtrise de la transformation des SI et de la progression des pratiques métier sont des principes directeurs de la stratégie de construction de l'offre logicielle de l'Amue et des services d'accompagnement associés (urbanisation, expertise métier, animation des communautés métier, ...). Proposer et implanter une solution de gestion des données référentielles et aider les établissements à structurer le management de la qualité de leurs données a été une première étape dont Sinaps était la brique logicielle. Sirocco représente la continuité de cette valorisation par les établissements de leur patrimoine informationnel numérique.

## accompagnement



L'accompagnement des communautés du domaine pilote sera marqué en 2023 par :

- La constitution d'une 4<sup>e</sup> communauté : les directeurs généraux des services adjoints (DGSA) transverses.
- La diversification des formats d'accompagnement après leur généralisation l'an dernier. Plusieurs types de Cafés pourront être proposés pour répondre aux attentes des collègues : moins de standardisation et plus d'agilité.
- La recherche d'un équilibre entre séquences thématiques et cadrées et temps d'échanges libres et plus longs.
- Un effort de dynamisation des canaux d'échanges dédiés à chaque communauté (listes « sympa » ou Whaller selon les cas).
- La recherche de synergies entre communautés ou avec des partenaires externes comme la DGESIP ou des IAE.

### Les communautés métier

#### **Les contrôleurs de gestion**

→ Dans le souci de créer des synergies avec des partenaires, le Lab'U d'automne est organisé en lien avec la DGESIP. Il se tiendra sur 2 jours avec un premier temps à fort contenu technique puis un 2<sup>e</sup> temps centré sur les échanges et le renforcement de la dynamique de réseau.

→ Le dispositif des Cafés bimensuels introduits par des présentations et retours d'expérience est reconduit mais s'enrichira de Cafés libres. Leur durée est portée à 1h30 pour répondre à une demande des collègues en établissement.

→ Afin d'inciter la communauté à se saisir plus encore de Whaller « contrôle de gestion sup », canal de communication privilégié du réseau, des Cafés seront organisés directement dans l'outil de visioconférence de Whaller.

→ Whaller et le site de l'Amue ont vocation à devenir les 2 seuls médias de communication à l'exclusion donc des listes de diffusion et mails.

## Les responsables de la masse salariale

→ L'objectif est de poursuivre les actions engagées depuis 2 ans ½ en direction de la communauté « PMS », qui rassemble les professionnels du pilotage de la masse salariale.

→ Outre l'organisation de nouveaux « cafés », et d'un nouveau Lab'U, les travaux des deux groupes de travail déjà constitués (DSG méthode 2 / établissements du groupe supérieur) seront poursuivis.

→ Le nombre d'adhérents à la liste d'échanges des professionnels du pilotage de la masse salariale ([pms@listes.amue.fr](mailto:pms@listes.amue.fr)) augmente, ainsi que les échanges sur la liste. C'est une dynamique qu'il convient d'encourager.

## Les intendants de données

→ La forme que prendra l'événement en présentiel à venir est liée à la tenue ou non d'un Club'U Sinaps. Celui-ci pourrait être l'occasion d'organiser des ateliers particulièrement orientés « intendants de données ».

→ 3 types de Cafés seront proposés cette année :

- Cafés « métier – pratique professionnelle »
- Cafés « outil – Sinaps » introduits possiblement par un webinaire quelques jours en amont
- Cafés libres

→ La liste d'échanges « sympa » créée il y a un an doit continuer à se développer. Pour ce faire, des sondages sur les thématiques des prochains Cafés seront organisés.

## Les directeurs généraux des services adjoints transverses

Si les DGSA « finances » ou « RH » s'insèrent aisément dans les réseaux déjà constitués comme celui des DAF et des DRH, les DGSA « missions », « ressources » ou encore « pilotage », fonctions qui se sont généralisées dans les universités au rythme notamment des regroupements et fusions, n'appartiennent aujourd'hui à aucune communauté.

C'est pour combler ce vide qu'en relation étroite avec l'association des directeurs généraux des services et l'IH2EF, l'Amue apportera son concours à la création de la communauté des DGSA transverses.

Sont envisagés 3 événements annuels pour accompagner la naissance de ce réseau.

## Veille réglementaire et métier

Le suivi de la veille réglementaire et de l'actualité permet de mettre régulièrement à disposition des adhérents, des articles d'information ou d'analyse, des ressources documentaires via le Fil Amue, le site web, les listes de diffusion, le réseau Whaller ou des « padlets » (murs virtuels) dédiés.

## Les conférences et webconférences

Au-delà des conférences organisées lors d'événements en présentiel comme les Lab'U, au moins 2 webconférences seront proposées aux communautés du pilotage dans le cadre de la « semaine des conférences de l'Amue ».

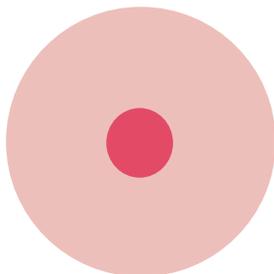
## Expertise en appui au SI

L'appui métier au projet SIROCCO (SID communautaire) porté par un consortium d'établissements se poursuivra tout comme celui fourni au projet Sinaps. Selon les besoins exprimés, l'appui pourra prendre la forme de rédaction de fiches méthodologiques, participation à des groupes de travail ou encore organisation de Cafés permettant une remontée des besoins des adhérents.

S'agissant du pilotage de la masse salariale, la collaboration avec l'équipe de Siham PMS doit permettre d'accompagner la mutation de l'outil, et sa promotion auprès de la communauté.

plan  
d'action





## Productions

Les Lab'U et les groupes de travail pourront donner lieu à la production de fiches méthodologiques diffusées sur les listes d'échanges et qui selon leur niveau de maturité seront versées le cas échéant dans le catalogue des fiches zoom publiées sur le site de l'Amue.

Le projet de modélisation de P2CA (projet de connaissance des coûts des activités) dans le progiciel Sifac (cf. infra) donne lieu à préparation d'un guide méthodologique à partir du retour d'expérience des établissements pilotes.

## Actions transverses

L'Amue coordonne ou participe à plusieurs actions relatives à l'analyse des coûts en établissement :

- Le projet P2CA acte 2 et son rapprochement avec la cartographie économique, travaux pilotés par la DGESIP et l'IGESR.
- La modélisation de P2CA dans Sifac qui se poursuit : 2 des 5 établissements pilotes sont allés au bout de la démarche. Un guide méthodologique est en cours de rédaction tandis que continuent d'être accompagnés les 3 derniers établissements.
- L'accompagnement des remontées des coûts de l'apprentissage à France Compétences (cf. chapitre « Formation ») en partenariat avec notre ministère et l'équipe projet P2CA.
- Une étude de faisabilité de l'usage étendu à l'ensemble de l'offre de formation de FCA Manager.

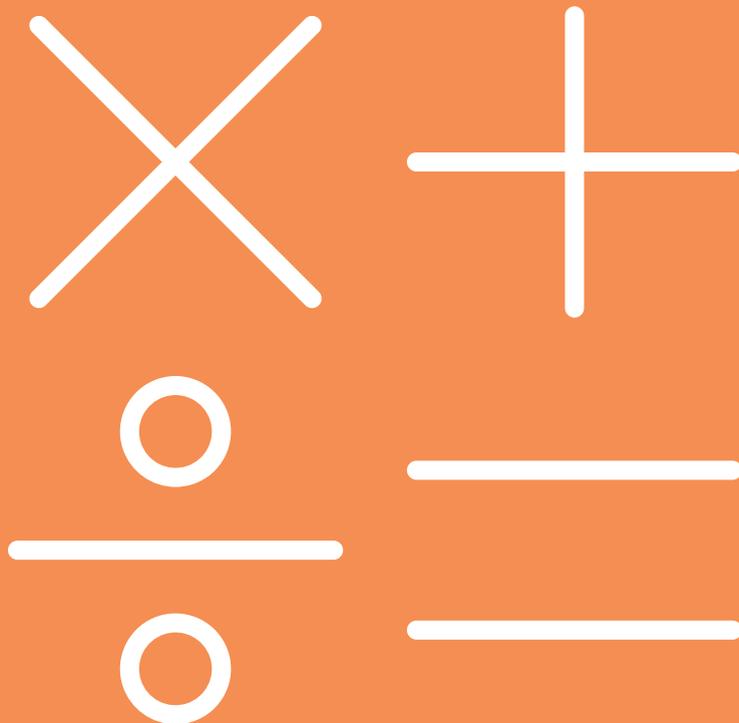
Enfin, des coopérations sont envisagées avec des acteurs académiques comme les IAE ou d'autres acteurs institutionnels comme l'ANAP.

## Les Formations

Construction d'une offre de formation continue pour le logiciel Sinaps en collaboration avec l'équipe projet et des formateurs établissement en cours d'identification.

Un nouveau cycle de professionnalisation des DGS a démarré en octobre 2022. Ces actions de formation des cadres de l'ESR continuent d'être conduites par l'Amue et l'IH2EF en relation étroite avec l'A-DGS. 3 modules sont organisés en moyenne par an.





plan  
d'action

# finances comptabilité

# sifac

Construction et déploiement de la nouvelle offre Sifac S/4 Hana en mode service :

- Construction de la première version du produit Sifac S/4 Hana (conversion, Kit de déploiement et premier palier de valeur métier processus de la dépense, re-fonte du système d'habilitation).
- Construction du mode service (hébergement data centers ESR, constitution du noyau de l'équipe de co-exploitation, mise en œuvre des principaux éléments du socle d'interopérabilité Sifac S/4 Hana, avec homologation du service).
- Déploiement de quelques établissements pilote déjà équipés de Sifac, pour démarrage janvier 2024.
- Préparation de la vague suivante.

Mise au point et déploiement de l'intégration Sifac avec Infineo selon le calendrier de la DGFIP.

ESR Mission : déploiement des sites des vagues A et B, et accompagnement des sites de la vague D.

EPST+ : constitution de l'équipe, volet construction (cadrage des fonctions complémentaires), volet déploiement : actions de déploiement second semestre 2023.

Intégration référentiel Tiers Sinaps : construction de la solution en 2023 pour un déploiement au cours du premier semestre 2024.

les livrables

- Première version Sifac S/4 en mode service déployée sur moins de 5 sites pilotes
- Déploiement Infineo (selon calendrier DGFIP)
- Déploiement des sites vagues A et B ESR Mission
- Accompagnement vague D ESR Mission
- Cadrage construction EPST+
- Déploiement EPST+ : premières actions délivrées



# démat

Maintien en condition opérationnelle de la solution.

les livrables

Train de maintenance et support



# accompagnement



## Communauté métier

Une communauté « Budget » en devenir : des actions à destination des personnels en charge de l'élaboration budgétaire ont été initiées en 2022. L'organisation régulière de Cafés en visioconférence, pour l'échange d'actualités, le partage de bonnes pratiques, et d'un Lab'U (journées métier) en présentiel, va se poursuivre et se renforcer. Ces initiatives sont destinées aux personnels des établissements de l'ESR en charge de l'élaboration mais également du suivi ou de l'exécution du budget.

## Veille réglementaire et métier

Le suivi de la veille réglementaire et de l'actualité permet de mettre à disposition des adhérents :

- Des articles d'information ou d'analyse qui sont publiés sur le site de l'Amue et diffusés via le Fil'Amue, fil d'informations des adhérents.
- Des ressources documentaires accessibles sur les pages dédiées sur le site web de l'Amue ; ces documents peuvent aussi être partagés via la liste de diffusion « Finances » (finances@listes.amue.fr).
- Des fiches zoom ou des publications spécifiques qui apportent un éclairage sur un sujet précis.

L'enjeu est de partager ou relayer l'information spécialisée qui intéresse les professionnels du domaine, mais aussi de rendre accessibles les documents utiles dans leur pratique quotidienne et de proposer des éclairages.

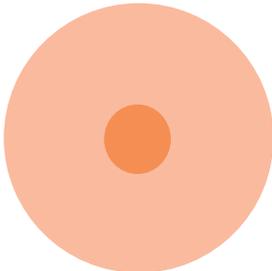
## Accompagnement des établissements

Concernant le projet de dématérialisation du processus de gestion des déplacements professionnels, l'objectif est de poursuivre la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement « ESR Mission » [analyse d'impact organisationnel, gestion de projet et conduite du changement] proposé aux établissements souhaitant s'inscrire dans une démarche de dématérialisation d'un processus intégré de bout en bout, depuis la demande d'ordre de mission jusqu'au paiement des prestations et remboursements des frais à l'agent.

L'accompagnement mis en place en 2021 et 2022 en distanciel pour 14 établissements sera proposé aux établissements candidats à la vague D pour un déploiement de leur projet courant 2023 et 2024.

Le dispositif d'accompagnement sera réalisé, soit en présentiel soit en distanciel, sous forme d'ateliers collectifs mensuels en sous-groupe et salles ouvertes sur le premier semestre de l'année 2023. Ce dispositif vise à amener les établissements à réfléchir à la transformation de leur processus de gestion des missions, à en analyser les impacts organisationnels pour mieux conduire et accompagner le changement.

plan d'action



## L'expertise réglementaire en appui des SI

Cette expertise en lien avec l'équipe des consultants Sifac, emprunte plusieurs canaux :

- L'apport d'expertise pour l'assistance utilisateurs,
- La participation aux comités « ordonnateurs et comptables » utilisateurs Sifac : COMUC et COMUTO,
- La participation à des groupes de travail ad hoc,
- La participation aux ateliers et plénières du Club' U Sifac.

L'enjeu est d'assurer un suivi des évolutions réglementaires et d'anticiper d'éventuels impacts sur le SI. Il s'agit de faire le lien entre les aspects techniques portées par l'équipe des consultants fonctionnels et les aspects « métier ».

L'objectif est de poursuivre le travail engagé autour de projets tel que la mise en place d'un nouvel infocentre, la mise en place du certificat d'acquisition du droit (CAD), la migration vers S/4 Hana.

La participation à des groupes de travail en lien avec le MESR, ou d'autres instances publiques, ou dans le cadre de la commission Service public de l'association des utilisateurs de SAP, s'inscrit dans cette perspective qui est de réaliser une veille permettant d'identifier et éventuellement encourager la diffusion de nouvelles solutions permettant de répondre aux besoins des établissements.

À cet égard, une démarche spécifique a été engagée autour de la recherche d'outils d'agrégation des données financières.

## Les Formations

Un groupe de travail doit se monter pour la formation sur le service spécialisé recettes avec l'association des agents comptables (AACUE) et celle des directeurs des finances (ADF).

Accroissement du nombre de formateurs en finances.

Groupes de travail avec l'équipe Sifac pour le montage des actions de formation en vue du passage à S/4 Hana.

En collaboration avec l'IH2EF et les associations professionnelles (AACUE et ADF), l'Amue organise des formations à destination des personnels d'encadrement de l'ESR, dont les directeurs financiers et les agents comptables.

Le parcours de formation se compose d'un module « prise de fonction » commun aux différents cadres affectés sur des fonctions supports et de modules thématiques relatifs au référentiel métier de chaque profession.



les livrables

Publications  
via le Fil'Amue  
ou sur le site

Nouvelle(s)  
fiche(s) Zoom

**Projet de  
dématérialisation  
de la gestion des  
déplacements  
professionnels**

→ 1 à 4 ateliers  
collectifs  
mensuels en sous-  
groupe de 4 à 5  
établissements  
sur le 1<sup>er</sup> semestre  
et 3 salles  
ouvertes pour  
la vague D

« Communauté  
budget » 1 groupe  
de travail, 1 Lab'U  
et 6 Cafés

Webconférence(s)  
métier

2 nouveaux  
modules du  
parcours de  
formation  
Amue/IH2EF  
des directeurs  
financiers et  
des Agents  
comptables



plan  
d'action

# scolarité formation vie de l'étudiant

2 0

2 3

28

# PC-Scol / Pégase

## Déploiements

L'année universitaire 2022, a vu l'arrivée de dix nouveaux établissements en production en plus des trois établissements initiaux. Ces établissements sont l'ENGEES, l'Institut Agro, l'INSA de Lyon, Bordeaux Sciences Agro, l'ENIT Tarbes, l'ENVA, les écoles de l'Université Gustave Eiffel, l'INSA de Rouen, l'Université de Polyésie française et l'Université Polytechnique Hauts de France.

Nous accompagnons également une cinquantaine d'établissements des différentes vagues qui prévoient leur mise en production sur les années universitaires 2023/2024, 2024/2025 voire une mise en production en 2025/2026.

Une quinzaine de nouveaux établissements devraient passer en production en 2023. Des retards dans la production de fonctionnalités, en particulier dans le domaine des études de santé ont conduit certains établissements comme l'université de Côte d'Azur à reporter leur mise en production.

Une nouvelle vague d'établissements sera retenue fin 2022 pour débiter leurs travaux de déploiement en 2023. Ces établissements seront en production en 2024 ou en 2025.

Sur l'année 2022/2023 des formations pour 43 établissements seront dispensées. 355 personnes seront formées en distanciel (45 heures par établissement) et 184 personnes en présentiel (4 jours par établissements). Pour cela, en plus des personnels du projet, 13 formateurs externes sont mobilisés. Nous prévoyons d'augmenter le nombre de ces formateurs externes dans les années futures. Pour les formations en présentiel, nous utilisons actuellement les salles de formation de l'AMUE à Montpellier et Paris. Nous sommes en cours d'investigation de salles en région pour minimiser les déplacements.

L'accompagnement des établissements nous a également conduits à identifier une consultante fonctionnelle dédiée au suivi des établissements et une consultante dédiée au suivi des formations. Nous prévoyons de recruter une nouvelle personne, expert(e) métier ou consultant(e) fonctionnel(le), pour renforcer cet accompagnement.



## Développements

La construction de la solution Pégase est toujours dans une phase très active, puisque de nombreuses fonctionnalités sont en cours de développement ou en cours de consolidation, pour pouvoir passer à l'échelle de l'ensemble des établissements différents tant dans leurs statuts que leurs effectifs.

Notre priorité et notre vigilance pour 2023 est de consolider l'ensemble des fonctionnalités existantes afin de fiabiliser leur fonctionnement et de faciliter la gestion par les établissements en augmentant le niveau d'automatisation, de traitement en masse et de garde-fous. Nous travaillerons également sur les nouveaux domaines que sont l'approche par compétences, intimement liée à la refonte de la certification professionnelle, puis les BUT, les études doctorales, en poursuivant sur ce sujet notre collaboration avec ESUP Sygal, et les études de santé, même si toutes les fonctionnalités nécessaires pour ce dernier domaine ne seront pas disponibles pour l'année universitaire 2023/2024.

Conformément aux préconisations de la mission d'accompagnement de la DGEIP, nous prévoyons de faire appel à des prestations de développement pour augmenter le volume de fonctionnalités livrées. Nous travaillerons avec la DGEIP pour identifier un mode de financement de ces prestations.

Nous maintenons l'organisation agile à l'échelle, avec des incréments produit sur un rythme de trois mois et des sprints de trois semaines au sein de ces incréments. Toutes ces périodes continueront de faire l'objet de démonstrations à la communauté et reposeront sur des recueils de besoins et des priorisations réalisés avec les établissements. Nous généraliserons la participation des établissements à nos « PI Planning », qui sont les moments où nous priorisons et planifions les travaux de nos prochains incréments.

## Mode Service

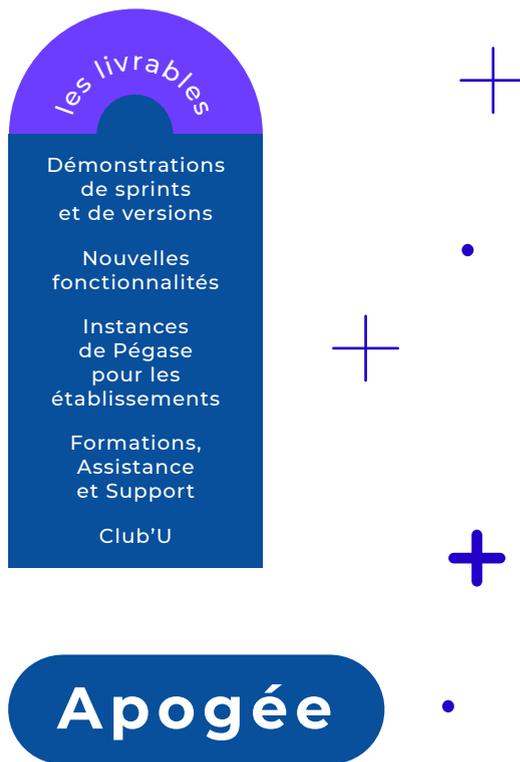
En 2023, nous mettrons à disposition des instances de Pégase (bacs à sable, environnements de tests, de formation, de préproduction, de reprise des données et de production) pour plus de 100 établissements.

Au niveau de l'hébergement, le datacenter de l'Université Clermont Auvergne sera pleinement opérationnel en 2023 et les processus de sécurisation croisée seront mis en place, afin d'augmenter la sûreté de fonctionnement de Pégase en mode service. Des outils de self-service pour les établissements seront également mis à disposition.

Au niveau de l'exploitation et du support, l'équipe de co-exploitation est en place et opérationnelle. Cette équipe multisite dont les personnes sont en partie issues d'établissements et en partie recrutées par le projet, assure le support fonctionnel et technique de niveau intermédiaire (entre les cellules Pégase des établissements et les experts du projet PC-Scol). Les processus de coordination entre cette équipe et les équipes de développement et de maintenance seront finalisés en 2023. Nous prévoyons également de compléter cette équipe avec des personnels outre-mer (Nouvelle Calédonie) pour assurer une surveillance de l'exploitation des instances sur une plus grande amplitude horaire (23h/24, 6j/7).

## Club Utilisateurs

Le nombre d'établissements utilisant la solution Pégase est maintenant suffisamment important pour que nous organisions en 2023 un club utilisateurs en présentiel. Ce dispositif permettra de compléter l'utilisation du forum de discussions par des échanges et des partages de pratiques en présentiel. Nous avons participé en 2022 au Club'U Apogée, ce qui nous permettrait d'envisager un Club'U « SI Formation » commun avec Apogée et éventuellement les équipes des solutions SI Scolarité de l'Association Cocktail.

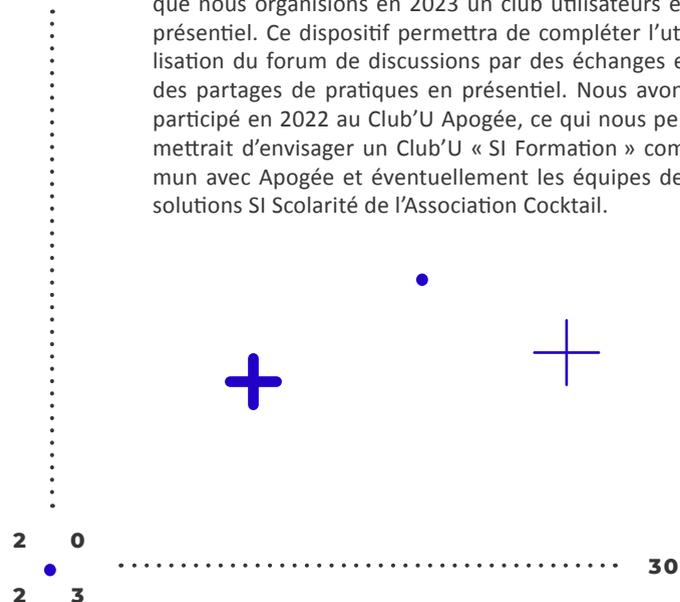


## Évolutions réglementaires

En 2022 les échanges avec la DGESIP ont permis de préciser les attendus sur les modèles de diplôme en lien avec la circulaire du 25 septembre 2019 et un premier cahier des charges portant sur le paramétrage applicatif nécessaire à la mise en place de ces nouveaux modèles a été réalisé. En parallèle, une étude de l'outillage technique permettant l'édition de **ces parchemins** a été menée. En 2023, les établissements disposeront de la version applicative permettant de mettre en œuvre ce paramétrage et, sous réserve de la publication des modèles et de la circulaire correspondante par le ministère, une seconde version contiendra l'adaptation des modèles existant et l'outillage permettant leur édition. L'univers BO sera adapté pour permettre d'accéder depuis l'univers Pilotage aux nouvelles informations de paramétrage.

La qualité de certaines informations remontées dans l'enquête **Résultats SISE** n'étant pas suffisante, des évolutions applicatives seront mises en œuvre pour

plan  
d'action



une meilleure prise en compte des crédits cumulés acquis et des différents types de validation (Validation des Acquis Professionnels ou Personnels, Validation des Études Supérieures et Validation des Acquis de l'Expérience).

Les travaux de définition du processus de collecte mutualisé entre établissements des compétences des fiches RNCP seront finalisés et l'outil nécessaire à la prise en compte de ce **référentiel des compétences** sera développé et mis à disposition des établissements. Apogée sera adapté de façon à prendre en compte ce nouveau référentiel des compétences dans le **Supplément au diplôme**.

## Interopérabilité avec le SI de l'établissement et l'écosystème

Le chantier de la refonte de la plateforme « **Trouver Mon master** » se poursuit et la mise en service par le ministère de la plateforme nationale de candidature en première année des formations conduisant au diplôme national de master interviendra en 2022. Dans ce cadre, l'interopérabilité entre cette plateforme et Apogée sera étudiée pour une mise en œuvre dès l'année universitaire 2022/2023.

Une évolution du flux des OPI (Opérations Préalables à l'Inscription) sera développée pour une meilleure gestion des démissions sur **Parcoursup** et une sécurisation des vœux multi-sources.

S'agissant des flux **AGLAE**, le changement de régime, l'inscription dans une formation à distance ainsi que d'autres évolutions mineures seront pris en compte pour une meilleure gestion des bourses aux étudiants et une facilitation de la mise en paiement de celles-ci. Dans ce cadre une vigilance sera portée sur le projet de réforme des bourses étudiantes. Par ailleurs, des

travaux d'évolution du socle technique de gestion des flux d'Aglaé vers les nouveaux protocoles d'échanges standards et sécurisés du MENJ devraient être menés en 2023.

Un accompagnement des établissements sera réalisé pour la mise en œuvre du nouveau flux relatif au **passport d'orientation, de formation et de compétences** et les évolutions nécessaires seront prises en compte.

## Maintenance et amélioration de l'existant

Pour préparer le déploiement de Pégase, et suite à la revue des traitements d'**Archivage** existant, des adaptations des traitements seront mis en œuvre et un outil de consultation des données archivées sera développé. Les données devant être conservées légalement seront identifiées en vue de leur versement dans le Service d'Archivage Électronique mutualisé. Le rôle juridique permettant la consultation des données archivées intermédiairement dans Apogée sera étendu afin de se conformer aux exigences du règlement général sur la protection des données - RGPD.

Dans un souci constant de **sécurisation**, une étude technique sera menée pour envisager la migration du framework de certains services numériques Apogée.

Enfin des adaptations mineures seront opérées avec notamment l'évolution de l'ergonomie des relevés de notes et de compétences.



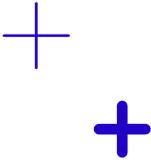
## Club'U Apogée

Le Club'U 2023 réunira l'ensemble des établissements exploitant Apogée en présentiel afin de permettre une confrontation des pratiques, un meilleur partage des expériences et de recueillir les éléments nécessaires au comité de pilotage pour la trajectoire de l'application.

Un lien sera fait avec les Cafés Apogée qui seront une des sources pour déterminer les thématiques à aborder en Club'U par le comité de programmation auquel est associé le comité de pilotage établissements.

# ConPeRe

# ROF



En 2023, l'essentiel de l'activité sur l'outil ConPeRe portera sur les échanges avec Pégase, la maintenance corrective, l'accompagnement au déploiement et le support à l'exploitation de l'outil.

La décision de l'arrêt des déploiements et de la diffusion de nouvelles versions pour ROF a été prise en 2022, seule la maintenance corrective indispensable sera assurée en 2023.

# FCA Manager

## Évolutions réglementaires

En fonction de l'avancée réglementaire sur le sujet, la génération de [l'enquête sur la validation des acquis de l'expérience](#) sera mise en œuvre dans FCA Manager, les orientations pluriannuelles prioritaires de [développement professionnel continu](#) (DPC) 2023-2025 seront prises en compte, les différentes enquêtes et remontées à destination des tutelles seront adaptées, et les travaux nécessaires seront menés en fonction des évolutions des flux à destination du SI de la formation professionnelle (Tableau de suivi de l'apprentissage, EDOF – Mon Compte Formation, ...).

## Maintenance et amélioration de l'existant

La maintenance applicative se poursuivra avec notamment la prise en compte de la [signature électronique](#) pour le conventionnement et la contractualisation, et sur les aspects techniques le changement de système de gestion de bases de données avec le passage à [MariaDB](#).

## Déploiements

Les actions d'avant-vente seront reconduites et l'accompagnement au déploiement de 4 établissements supplémentaires sera réalisé.

## Interopérabilité avec le SI de l'établissement et l'écosystème

Les travaux d'étude d'intégration de FCA Manager avec [Sinaps](#) et [Pégase](#) seront poursuivis, les échanges avec le SI financier évolueront afin de mettre à jour dans FCA Manager les numéros de client [Sifac](#) pour le périmètre des personnes morales. L'intégration du dialogue avec les [opérateurs de compétences \(OPCO\)](#) pour les données relatives aux contrats sera réalisée en 2023 ainsi que l'exploitation de l'offre de formation présente dans FCA Manager pour divers usages et notamment à destination des [Carif-Oref](#). Enfin, en fonction du calendrier d'élargissement du périmètre du [passeport d'orientation, de formation et de compétences](#) aux blocs de compétences, les travaux de délivrance du flux pour alimenter le passeport seront engagés.



les livrables

Mémo fiches

Vidéo des nouvelles fonctionnalités

Migration Maria DB

Lien OPCO

Flux Sifac

plan d'action

2 0

2 3

# Accompagnement

## Communautés métier

La communauté « Études » rassemble les acteurs des services des établissements en charge de l'animation et de la gestion des formations. Ce domaine est aujourd'hui plus que jamais en évolution sous l'impulsion d'évolutions réglementaires multiples et fondamentales, qui ouvrent aux établissements des possibilités de mises en œuvre très variées, avec des conséquences importantes tant en termes d'offre de services rendu auprès des étudiants qu'en effets sur l'organisation des services et en compétences requises pour animer et gérer ce domaine cœur de métier.

La mise en place et le développement de cette communauté veut créer des lieux et des moments de rencontre entre ces acteurs, instaurer des communautés d'échanges sur les sujets majeurs qui occupent les services tout en identifiant les dynamiques de fond et en éclairant les actions courantes avec une vision prospective. Les thématiques abordées portent sur les candidatures et recrutements en masters, les procédures d'inscriptions de régimes différents (formation initiale, continue, apprentissage), les différents types de validation, la valorisation de l'engagement étudiant et son impact, la gestion des recours et des contentieux, le bon degré de finesse des MCC, la réussite étudiante.

Les Cafés « Études » seront poursuivis, à 14h tous les derniers jeudis de chaque mois. Ce rendez-vous lancé il y a un an a trouvé sa place dans les agendas des responsables et des cadres des services Formation Vie de l'Étudiant des établissements. La restitution au fil de l'eau dans un Padlet sera également conservée.

Un Lab'U sera proposé à la communauté en 2023, permettant la tenue d'échanges en présentiel, favorisant également la mise en réseau.

Dans le cadre de la semaine des conférences, au printemps et à l'automne 2023, des sujets seront proposés, en lien avec les problématiques abordées au sein de la communauté Études.

## Accompagnement des établissements

L'accompagnement des établissements dans leur approche de la formation professionnelle profondément revisitée par la loi « liberté de choisir son avenir professionnel » se traduit par la mise en place de divers évènements adaptés au contexte.

- L'Amue poursuivra sa participation aux travaux portant sur la [remontée des coûts complets des formations en apprentissage auprès de France compétences](#). Cela se traduit par la participation active aux conférences et groupes de travail menés avec la DGESIP. En 2023 nous aborderons un volet métier incontournable avec la qualité de l'accompagnement des apprentis de l'enseignement supérieur, de sa candidature à son suivi post formation. Nous ambitionnons produire une charte d'usage pratique, proposant des indicateurs d'amélioration continue, à destination des acteurs ESR de l'accompagnement.
- Nous proposerons une [sensibilisation et un accompagnement à destination des services FVE pour la réforme de la collecte de la part de la taxe d'apprentissage](#) dévolue pour partie aux établissements de l'ESR.
- Nous poursuivrons les travaux sur la [certification des diplômes](#). Ces travaux portent notamment sur l'identification de cette dernière avec son numéro RNCP, les organismes habilités à la délivrer, les organismes partenaires, le lien avec la formation délivrée, le transfert et la lisibilité sur « moncomp-teformation » ou le « tableau de bord de l'apprentissage ». Autant de questions sensibles pour lesquelles l'Amue met en place des accompagnements adaptés avec des webconférences où interviennent des experts dédiés et où les enjeux spécifiques pour l'enseignement supérieur sont abordés.

## Expertise réglementaire et analyse des réformes engagées ou à venir

Une veille active est menée, accompagnée de participations aux séminaires, réunions et groupes de travail nationaux afin de multiplier les contacts auprès des instances et partenaires. De nombreuses réunions d'échanges avec les établissements favorisent les retours d'expériences et les échanges d'informations entre collègues et avec l'Amue. Cela est d'autant plus précieux, que les établissements ont parfois beaucoup de latitude pour leur mise en œuvre et mettent en place des dispositifs très différents.

### → Réforme des études de santé

Après deux années d'évolutions sur Apogée liées à la réforme du 1er cycle, les équipes continuent à suivre les ajustements de la réforme qui se profilent concernant l'amélioration du recrutement de certains professionnels de santé. Elles participent notamment aux comités de suivi de la réforme R1C Santé.

Une attention particulière est aussi portée au projet d'ajout d'une 4<sup>ème</sup> année d'internant ou d'une modification du DES de médecine générale.

### → Réforme des bourses

Cette réforme des bourses annoncée fait l'objet de l'attention des équipes. En contact avec le CNOUS et la DGESIP, elles suivent les différentes concertations nationales qui devraient être mises en place, à la fois pour la mise en œuvre d'un premier lot de procédures pour la rentrée 2023 et pour la mise en place de la réforme elle-même prévue actuellement pour la rentrée 2024 ou 2025.

Nous sommes déjà engagés dans un processus d'amélioration de transmission des dossiers et ainsi de facilitation de mise en paiement, entre les établissements utilisateurs d'Apogée et les CROUS. Cette coordination des actions et procédures et la mise à jour des outils doivent se poursuivre, dans un contexte d'individualisation des parcours étudiants, de flexibilité des formations, de transition vers des maquettes de formation intégrant les compétences et des inscriptions à l'UE.

### → Suite de la mise en œuvre de la loi ORE

Comme évoqué dans la prochaine réforme des bourses, nous restons mobilisés sur les évolutions des maquettes de formation et l'individualisation des parcours étudiants et leur prise en compte dans les SI. Nous tâcherons à nouveau cette année de suivre leurs évolutions à travers les événements organisés.

Nous étudions particulièrement toutes les initiatives qui visent à placer le contrat pédagogique pour la réussite des étudiants au cœur de la construction de leurs parcours de formation. Nous voulons favoriser ici l'émergence des meilleures pratiques et permettre leur mutualisation.

La validation des compétences acquises et la certification des blocs de compétences enregistrées au RNCP pour les Diplômes Nationaux est un enjeu critique. L'accompagnement des établissements sera l'objet de travaux métier avec la communauté et cela aura aussi des répercussions pour les modélisations dans les SI.

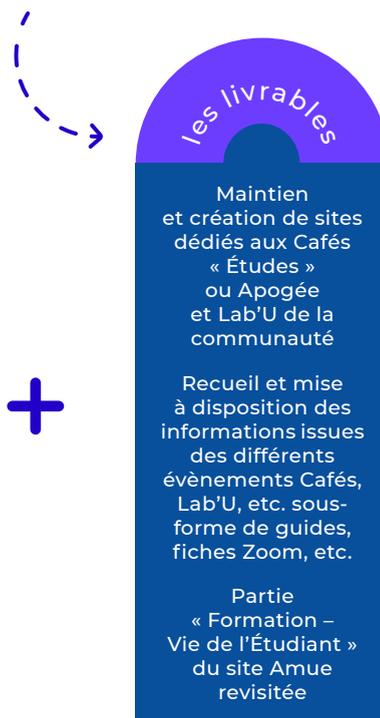
plan  
d'action

.....

2 0

2 3

..... 34



## → Suivi et indicateurs de réussite étudiante

Des travaux sont en cours principalement pour l'amélioration des remontées SISE résultats (amélioration de certains indicateurs comme celui sur les validations (VAPP, VAE et VES), ou encore la fiabilisation du cumul des crédits, etc.). Ces travaux sont assortis des moyens de mieux suivre les données dans les objets BO de l'univers associé.

En complément, une réflexion sera amorcée sur les pratiques en établissement sur les indicateurs de réussite à travers divers travaux, à commencer par des échanges sur le 1<sup>er</sup> Lab'U « Études » évoqué ci-dessus.

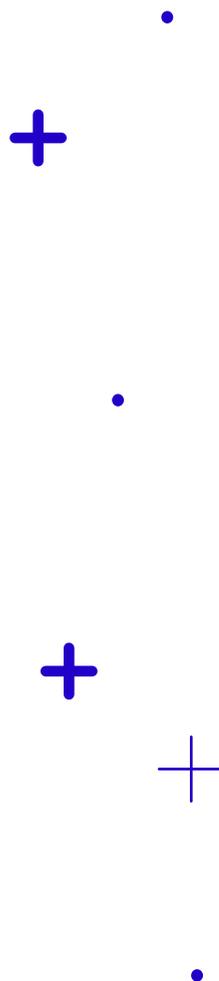
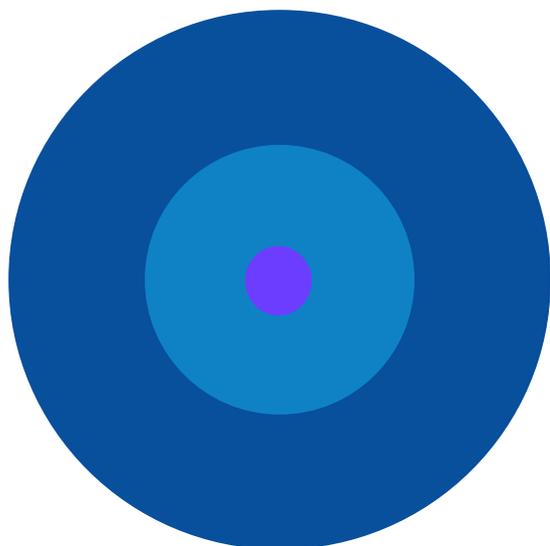
## → Mise en place d'un processus unifié et d'une plateforme nationale pour le recrutement en master 1<sup>ère</sup> année

Nous devons participer au prochain groupe de travail que doit mener la DGESIP concernant l'harmonisation nationale des calendriers de candidatures et la mise en place d'une nouvelle plateforme qui permettra la gestion des candidatures en M1, ainsi que le lien vers l'outil de scolarité.

## Formations

Le catalogue 2021 – 2022 est reconduit en totalité sur les volets métiers et logiciels.

Une réflexion va être menée sur la pertinence de la mise en place d'une nouvelle formation pour les responsables de scolarité, voire les gestionnaires de scolarité.





# recherche

plan  
d'action



2 0  
●  
2 3

..... 36

## Feuille de route applicative de Caplab

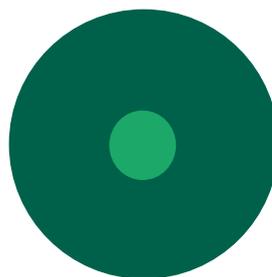
La livraison en mai 2022 de la version 1.5 de Caplab a permis de mettre à disposition le module Projets de Recherche résultant des travaux menés avec nos pilotes en séminaire et en atelier depuis l'été 2021 (vision partagée des projets par tous les participants et partenaires, sécurisation des périmètres de visibilité, écrans de création de projets, import des projets). Elle met également en œuvre les ajustements identifiés lors de la première phase du POC Personnes. Enfin, elle apporte une consolidation du module des Habilitations, notamment pour la sécurisation des périmètres de visibilité des projets sur les périmètres autorisés en fonction des profils déterminés par nos pilotes.

La livraison de la version 1.6, prévue pour décembre 2022, s'articule d'une part autour de la mise en place du multi-financement des projets (vision partagée du financement projet par tous les partenaires mais également vision spécifique de l'unité pour les financements dont elle a bénéficié). D'autre part elle apporte plusieurs évolutions du module Appels à projets internes (co-gestionnaires de l'AAP, formulaire de réponse paramétrable...).

Le travail applicatif se poursuivra en 2023 avec le programme prévisionnel suivant :

- au premier trimestre 2023, livraison de la version 2.0 déployable prenant en compte l'évolution sur le multi-financement des projets, la saisie des projets en tant que partenaire, les évolutions d'ajustement sur le module Appels à Projets Internes (AAPI),
- en phase de déploiement, poursuite des livraisons de fonctionnalités majeures de Caplab sur le module Projets, le module AAPI, l'interopérabilité, l'historisation.

Avec la fin de la phase Pilote, une comitologie adaptée sera mise en place en 2023, qui devra permettre de revoir le processus de priorisation des évolutions de la solution pour tenir compte de l'élargissement des parties prenantes aux nouveaux établissements déployés.



## Préparation du déploiement de Caplab

La préparation du déploiement à l'échelle de Caplab a été au cœur des travaux de l'équipe tout au long de l'année 2022.

Comme prévu, des webinaires à destination des adhérents ont permis de présenter dans le détail les fonctionnalités de la solution ainsi que la démarche de déploiement et les mesures d'accompagnement pour les établissements qui choisiront d'utiliser Caplab. À la suite de ces présentations générales, des rencontres avec les établissements ont eu lieu et sont en cours afin de leur présenter la valeur apportée par la solution logicielle. À cette occasion, la constitution de la Vague 1 de déploiement a été initiée.

En 2023, des actions d'avant-vente se poursuivront afin de constituer les vagues ultérieures de déploiement. Des déploiements au fil de l'eau pourront également être envisagés.

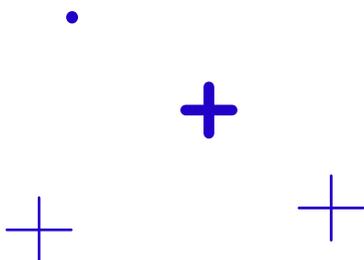
Par ailleurs, la poursuite des travaux avec les pilotes sur les chantiers d'intégration des données (POC Personnes et POC Projets) a permis de mettre au point les processus d'acquisition de données et de les expérimenter en grandeur nature dans plusieurs cas de figure. Des ajustements sont prévus, les travaux correspondants se dérouleront au début de 2023 pour que les établissements de la Vague 1 puissent en bénéficier.

De même, le chantier lié à l'exposition des données via API se poursuit en collaboration avec l'équipe technique du DSSE. Une première brique s'articulant autour de l'exposition des données d'affectation des personnels de recherche de la Lorraine pourra être éprouvée en fin d'année.

À noter en cette fin 2022, le module AAPI de Caplab est maintenant utilisé par les établissements pilotes en toute autonomie : en 2022, l'Université de Lorraine a diffusé quatre appels à Projets internes et l'Université de Clermont Auvergne en a lancé deux.

2022 a également permis de finaliser le planning des actions d'accompagnement de la Vague 1 ainsi que le contenu du kit de déploiement.

Ainsi, au premier semestre 2023, une dizaine d'ateliers thématiques seront menés avec les acteurs identifiés au sein de nos établissements à déployer (ainsi que les Pilotes), dans le but d'amener chaque établissement à la maîtrise de Caplab. Cette autonomie acquise, la phase d'assistance proprement dite pourra démarrer au second semestre.



## Avancement de la mise en place du mode service

Caplab est délivré aux établissements en mode service, modalité dans laquelle le logiciel fonctionne en tant que service hébergé, de manière centralisée, indépendamment de l'infrastructure des établissements.

Depuis le mois d'octobre, c'est désormais l'université de Strasbourg (après Atos) qui héberge l'infrastructure de production de Caplab, au sein de son datacenter. À cet égard, une convention précise les engagements respectifs de l'Amue et de l'Unistra pour le compte de la communauté des adhérents de l'Amue.

En 2023 se poursuivront les travaux de préparation de l'exploitation de Caplab en phase déployée. Dans le cadre de la stratégie poursuivie par l'Amue, il est prévu que cette exploitation soit confiée à un ou plusieurs établissements de la communauté ESR.

les livrables

- Évolutions fonctionnelles V1.6 : décembre 2022
- V2.0 : diffusion prévue au printemps 2023
- Adaptation de la comitologie en mode solution déployée
- 2023 : Vague 1 du déploiement national de Caplab (1<sup>er</sup> semestre)
- 2023 : constitution de la Vague 2 pour 2024

plan d'action

# Dialog

Sur un plan opérationnel, l'année 2023 pour Dialog devrait être assez semblable à l'année 2022.

L'application sera maintenue en conditions opérationnelles. Des évolutions des fonctionnalités existantes seront apportées tout au long de l'année, en correspondance avec les grandes échéances annuelles (campagnes de demandes, instruction des demandes, attributions des moyens). Les évolutions identifiées visent pour l'essentiel à renforcer l'autonomie des établissements pour ce qui concerne le paramétrage et l'exploitation fonctionnelle de l'application.

Comme en 2022, quelques nouveaux établissements devraient déployer Dialog, accompagnés par l'équipe mixte Amue/CNRS. Certains établissements déjà équipés devraient également étendre l'usage de la solution à un nombre plus grand de leurs unités et/ou à de nouveaux types de demandes de moyens.

# Sinchro

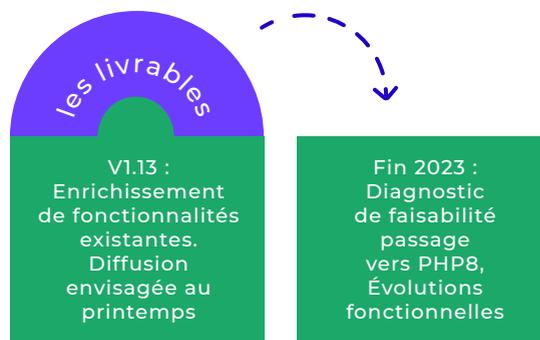
Le premier trimestre 2023 visera à finaliser la montée en puissance du nouveau dispositif organisationnel s'appuyant sur la co-construction en lien avec l'université de Clermont-Ferrand. Cette maîtrise du dispositif permettra une plus grande prévisibilité et planification des chantiers d'évolutions majeures.

L'application sera maintenue en condition opérationnelle. La nouvelle organisation de l'équipe permettra de réaliser des évolutions en réponse au besoin exprimé par la communauté de pouvoir plus facilement suivre et animer la collecte des déclarations et validations des temps passés. Des évolutions seront apportées pour faciliter l'exploitation de la solution, notamment en lien avec les flux d'intégration au SI.

Une attention particulière sera portée aux premiers retours d'expérience des acteurs impliqués sur le programme Horizon Europe.

Des travaux de fond seront menés sur le code source de l'application afin d'en faciliter la maintenance et l'évolutivité. Des travaux d'études de passage vers PHP8 seront engagés.

L'équipe continuera de réserver la disponibilité nécessaire pour assister de nouveaux établissements qui voudraient déployer Sinchro et pour accompagner des établissements déjà équipés et qui souhaiteraient étendre l'utilisation à de nouveaux types de projets ou de nouvelles fonctionnalités.

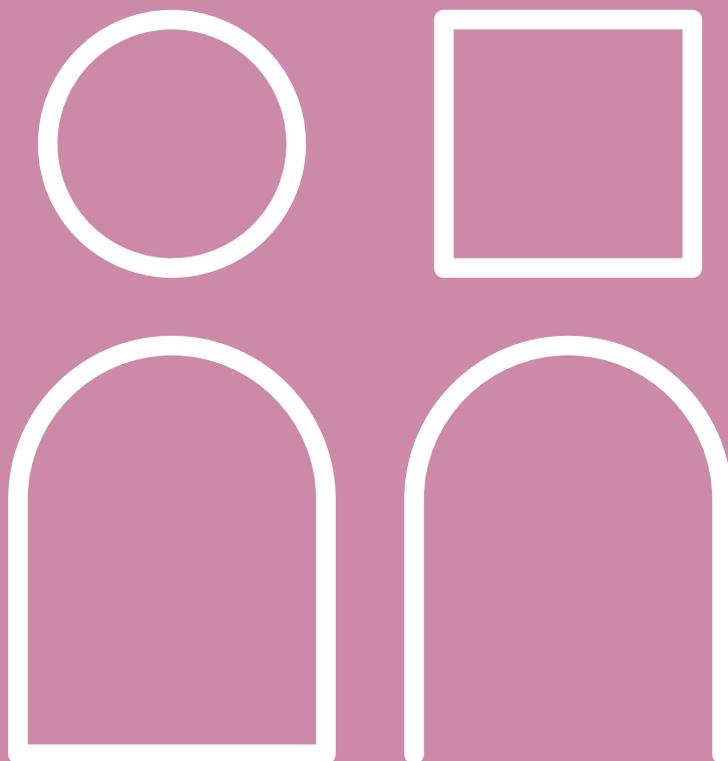


## Accompagnement

### Les Formations

Maintien et reconduction de l'offre de formation métier.





# ressources humaines

plan  
d'action



2 0  
2 3

# Harpège

Arrêt de la maintenance et du support d'Harpège par l'Amue fin 2022.

les livrables

Définition d'une trajectoire d'ouverture ou de partage du code source

d'Harpège aux établissements encore en cours de bascule vers un autre SIRH

# Siham

Les travaux programmés pour l'année 2023 s'inscrivent dans les 5 axes prioritaires définis pour les années à venir :

→ Mise à jour de fonctionnalités clés de Siham :

- Préliquidation : enrichissement et stabilisation du module sur la base des retours d'expériences des établissements déployés ces derniers mois ;
- GPEEC : intégration au module d'entretien professionnel du lien vers le volet formations, finalisation du portage dans GP4you (interface agent simplifiée) des processus d'entretien professionnel, mise à disposition d'un univers BO formation, qui vient compléter notre offre BO Siham (composée actuellement d'univers personnes et paie) ;
- Refonte du module Primes, mise en place des RIPEC et RIFSEEP suite à des ateliers de travail à programmer avec des établissements ;
- Mise à jour régulière des contrôles réalisés par le moteur de règles livré en 2022 et basé sur la dernière version proposée par le CISIRH ;

→ Nouveaux déploiements :

- Déploiement de Siham au sein de trois nouveaux établissements dont l'IRD, ce qui porte à 57 établissements la communauté Siham, pour plus de 120.000 agents gérés ;

les livrables

Mise en production de 3 nouveaux établissements, dont l'IRD (EPST) → 57 étab.  
En prod, plus de 120 000 agents gérés

Déploiement de 5 nouveaux établissements en préliquidation → 28 établissements utilisateurs du module

Poursuite de l'offre de service « contrôle de paie »

Généralisation de l'accompagnement à la mise en qualité des données (module MIQUADO)

Mises à jour réglementaires dès la parution des décrets

Mise à jour de l'accès à Rebecca, le chatbot proposé par le CISIRH

Mise à niveau de la pile logicielle (ensemble des composants techniques composant Siham) en amont du démarrage des paliers fonctionnels de montée en Suite 9 d'HR Access

Diminution d'un tiers de l'en-cours de maintenance corrective

- Déploiement du module de préliquidation dans 5 nouveaux établissements, ce qui correspondra à 28 établissements utilisateurs de ce module ;

- Déploiement des modules GPEEC formation et entretien professionnel auprès de nouveaux établissements ;

→ Exécution de notre offre de service contrôle de paie pour une dizaine d'établissements ayant fait le choix d'externaliser auprès de l'Amue certains pans de ce processus, dont la production de requêtes de contrôle de paie ;

→ Migration majeure vers la Suite 9 HRAccess :

- Après avoir livré en 2021 puis 2022 les deux premiers paliers relatifs à cette migration, une mise à jour de l'ensemble des composants de Siham est prévue sur l'année 2023. Elle concerne autant des éléments techniques comme le poste client, que des éléments fonctionnels comme la mise à jour des patchs éditeur ou issus du centre de compétences éditoriales du CISIRH ;

- Définition d'un calendrier de construction des trois paliers fonctionnels envisagés ;

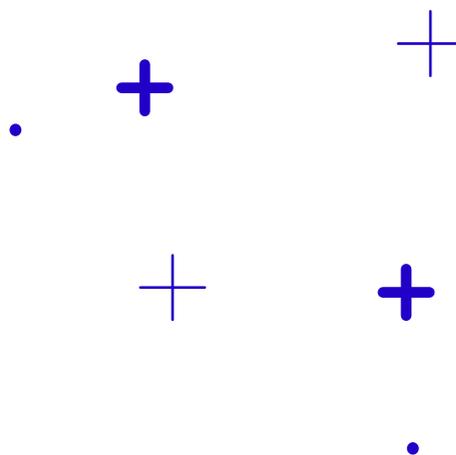
- Généralisation de notre accompagnement à la mise en qualité des données présentes dans Siham, basé sur le nouveau module MIQUADO livré en 2022 dans le cadre du palier 2 ;

→ Réalisation de travaux préparatoires à la mise en œuvre d'une proposition d'utilisation de Siham en mode service, exploité par l'Amue :

- Simplification du processus d'installation de la solution (améliorations proposées également aux exploitants actuels de Siham en établissements) ;

- Transformation de certains de nos outils de développement, dont ceux de gestion des sources et des configurations de Siham ;

- Résorption d'un tiers du stock actuel de DM correctives.



# Siham PMS

La nouvelle trajectoire avec la migration chez l'éditeur Allshare l'année dernière, la simplification et la rapidité d'accès, la meilleure performance de la solution et l'amélioration de l'ergonomie, nous permet d'ouvrir l'utilisation de Siham-PMS en généralisant l'interface web Dashboard aux utilisateurs.

Les 3 axes prioritaires sont :

- L'amélioration continue héritée des montées de version éditeur.
- Le meilleur service d'hébergement et d'exploitation des plateformes de production.
- la maintenance réglementaire en cohérence avec notre SIRH Siham.

*les livrables*

Généralisation de l'interface web « dashboard » de Siham PMS

Mise à jour réglementaire

plan d'action



# Accompagnement

## Communautés métier

- Organisation et animation de Lab'U pour faciliter les échanges de pratiques entre établissements : Lab'U « Développement RH » et des Cafés mensuels de la communauté.
- Lab'U transversal « Managers de l'ESR » et « ATOM » (Accompagnement des transformations organisationnelles et managériales) et Cafés mensuels.
- Organisation de Cafés/ateliers ou Lab'U pour la communauté paye.
- Animation et gestion de 7 listes de diffusion thématiques : Biatss, Enseignants, Contractuels, Coordopaie, Développement RH, Correspondant Handicap, Base de données sociales et rapport social unique.

## Réglementaire et métier

Le suivi de la veille réglementaire permet de mettre à disposition des adhérents :

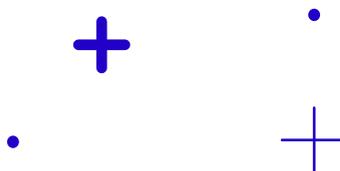
- un Fil d'actu mensuel « Tour du web RH » dressant la synthèse des dernières publications réglementaires et métier de la sphère RH,
- un Fil d'actu bimensuel « Tour du web Accompagnement des transformations et développement RH » répertoriant les dernières publications concernant la sphère du développement RH, de l'accompagnement des transformations et du management,
- des articles et/ou brèves, présentant un sujet d'actualité ou explicitant un nouveau texte réglementaire,
- les versions comparatives de textes statutaires refondus,
- certaines documentations issues des travaux menés par le CISIRH.

## Guides

- Publication du « Mémento d'usage des situations administratives » : une première version verra le jour fin 2022 et une mise à jour en 2023.
- Publication du « Mémento d'usage des statuts ».
- Publication du « Recueil des fiches carrières » qui décrit les corps interministériels de l'État et les corps spécifiques à l'Éducation nationale et au Supérieur.
- Espace DSN sur le site web de l'Amue pour accompagner la mise en place de la déclaration sociale nominative.
- Les Fiches Zoom font un point précis et complet sur différents sujets RH. 10 fiches sont actuellement disponibles, certaines seront mises à jour et de nouvelles fiches seront mises à disposition.

## L'expertise métier en appui des SI

- Fichier de suivi de la publication des textes réglementaires.
- Analyse des évolutions réglementaires pour identifier si elles impactent le SI, afin de produire la note nécessaire à leurs mises en œuvre.
- Apport d'expertise réglementaire et métier en appui à l'assistance aux utilisateurs.
- Coordination et animation de groupes de travail, tant sur l'évolution du produit que sur l'amélioration de fonctionnalités existantes ou de l'utilisation adéquate du SI.



## Réseaux professionnels

Continuité des échanges avec les associations professionnelles : Sup'DRH, ANDRH...

Rapprochement avec les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) qui ont un rôle d'appui auprès des services de l'État en région afin de répondre aux besoins RH locaux. Elles visent notamment à rapprocher les pratiques et les savoir-faire des trois versants de la fonction publique.

Poursuite des travaux menés avec le Centre interministériel des services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH).

## Conférences et Webconférences

Les thématiques relatives à l'actualité de la paye et de la Déclaration Sociale Nominative en feront l'objet.

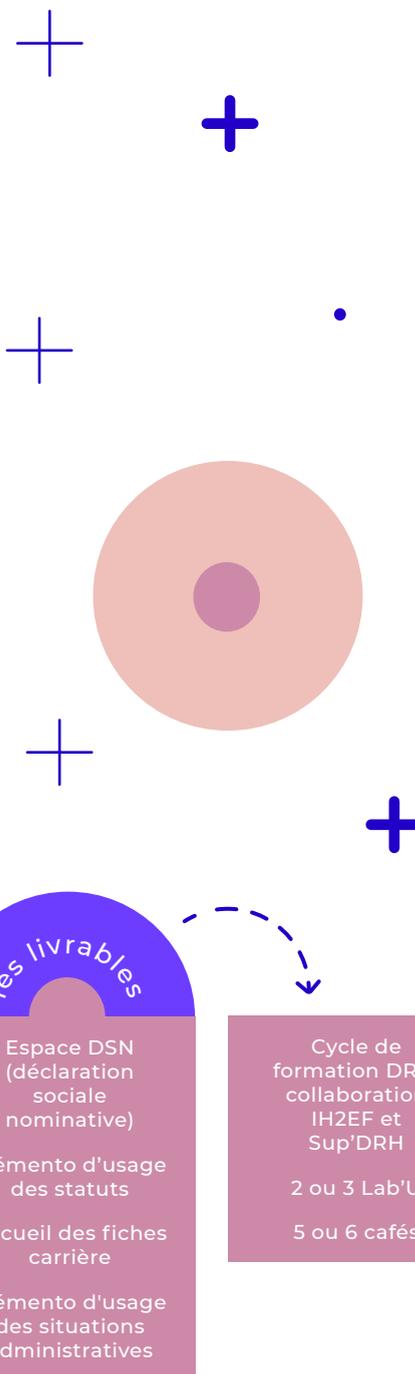
## Les Formations

Co-construction en collaboration avec l'IH2EF et Sup'DRH du cycle de formation des DRH. Poursuite de la mise à jour des modules de formation en lien avec l'évolution réglementaire.

Le catalogue 2021-2022 est reconduit en totalité. Une nouvelle formation Siham BO est mise au catalogue, une formation sur la fiabilisation des données à visée CIR va être proposée en test inter, sinon elle sera proposée en Intra.

Côté formation métier la volonté de redévelopper le domaine paye va être un projet pour les 2 prochaines années. C'est un enjeu important et stratégique, particulièrement avec le déploiement de Siham Préliquidation.

Un projet de mise en place d'une communauté formations RH (tous domaines confondus tant métiers que logiciels) va être mise en place en 2023. L'objectif est de fédérer l'ensemble des formatrices et formateurs sur tout le périmètre des métiers de la RH : Gestion, Développement RH, QVT, Paye, SIHAM, EvRP, PMS etc.



plan  
d'action



santé  
prévention  
sécurité

# EvRP

les livrables

Une version technique liée à l'audit de sécurité : Sécurisation et montée de version des composants obsolètes

Deux versions fonctionnelles évolutives

Documentation : Mise à disposition des aides contextuelles

Déploiement de 2 nouveaux établissements sur la vague 2022-2023 pour une communauté de 31 établissements en exploitation d'ici juin 2023.

Audit de sécurité.

Poursuite de la maintenance évolutive engagée en 2022 pour intégrer les besoins émanant de la communauté

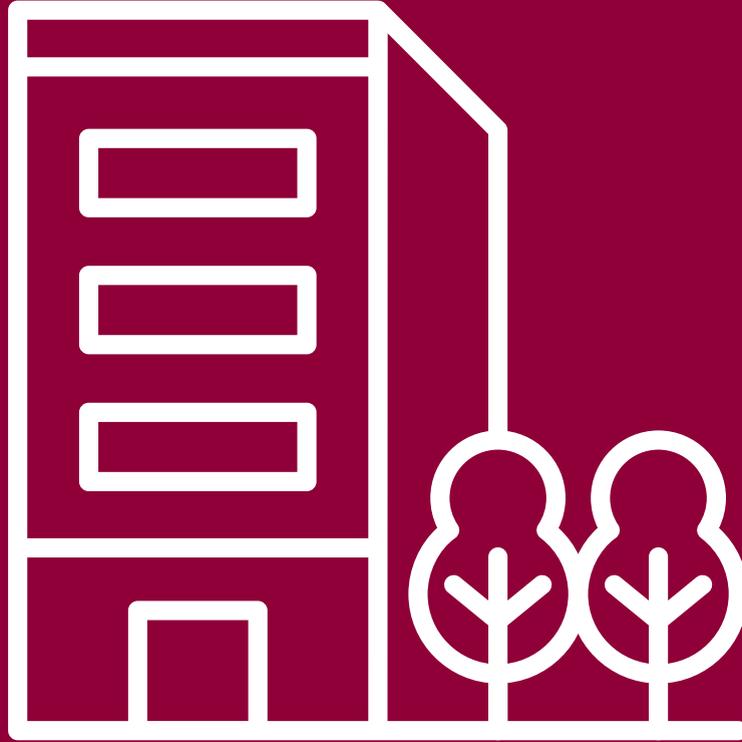
# Accompagnement

## Les Formations

Reconduite du catalogue 2022 sur les formations métiers et logiciels.

plan d'action

2 0  
2 3



patrimoine  
immobilier &  
développement  
durable



## Système d'information

L'année 2022 a été consacrée à l'appropriation par les établissements de l'accord cadre SIPI mis à disposition via la centrale

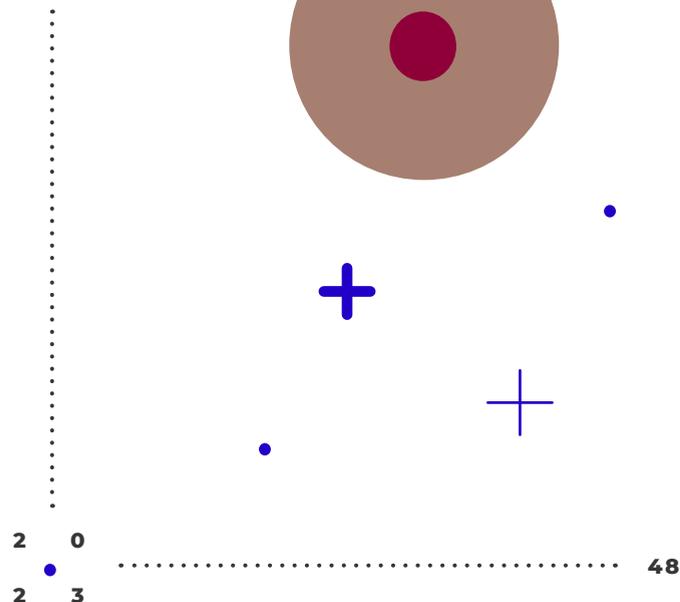
d'achats de l'Agence. En 2023 les premiers retours d'expériences permettront de renforcer la récente communauté métier des utilisateurs du SIPI sur les évolutions de la donnée immobilière en établissement et d'assurer sa coordination et son animation.

## Communautés métier

En 2023, il conviendra d'assurer le développement et l'animation des trois communautés identifiées au sein des directions immobilières en ESR : communauté des économistes de flux, communauté sur l'évolution de la donnée immobilière, communauté sur la programmation de l'immobilier durable en ESR.

Cette année sera plus particulièrement orientée sur l'évolution des usages au sein des sites et des bâtiments universitaires, et l'animation de la plateforme Économistes de flux Osmose.

plan d'action



## Relations partenariales

- Développement d'un partenariat avec l'ADEME, ACTEE et l'ANAP en vue de mutualiser les ressources, l'offre de formation envers les communautés d'économistes de flux de nos organisations, et de coconstruire un événement commun en 2023. Objectif à moyen terme concrétisé par une convention en cours d'élaboration.
- Poursuite du partenariat avec le Département Innovation et Expertise immobilière du MESR pour l'accompagnement des communautés métiers, notamment dans la mise en œuvre du « Plan de sobriété énergétique ».
- Poursuite des partenariats avec FU et la CGE sur les enjeux et leviers de la transition énergétique et sociétale au sein des établissements à travers le réseau AMI « Campus démonstrateurs PEEC 2030 ». Participation au Comité TES (Transition Écologique et Sociétale) de France Universités.
- Poursuite du partenariat avec le collectif CIRSES pour la création de formations, de Lab'U et de conférences pour l'Intégration de la Responsabilité Sociétale et du développement durable dans l'Enseignement Supérieur.
- Poursuite du partenariat avec l'université de Poitiers et l'AFNOR pour le développement d'une thématique mieux-être dans son organisation. (Objectif transverse de long terme concrétisé par une convention en cours d'élaboration).
- Identification de nouvelles personnes ressources en établissement, pouvant intervenir sur des formations ou lors de conférences, en fonction des demandes d'accompagnement.

## Accompagnement des établissements

- Développer l'apport d'expertise en établissement par une approche transversale des savoir-faire sur les enjeux de la transition énergétique,
- Contribuer à la revue « Collection numérique » sur les enjeux du pilotage du patrimoine immobilier par la donnée.

## Les Formations

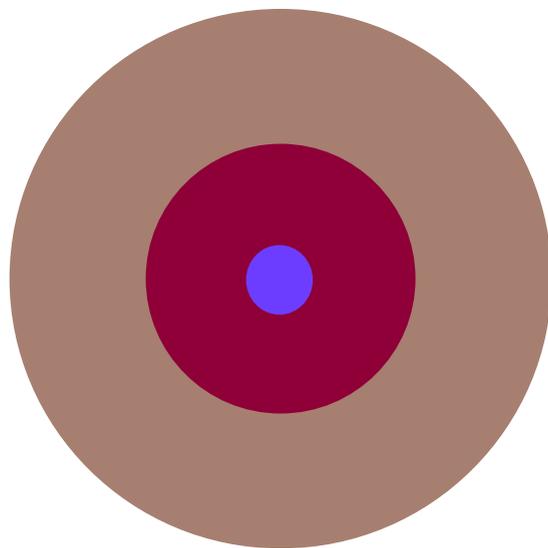
L'offre de formation s'enrichit de deux nouvelles formations (Codesign d'espace et la programmation, de l'usage à l'ouvrage).

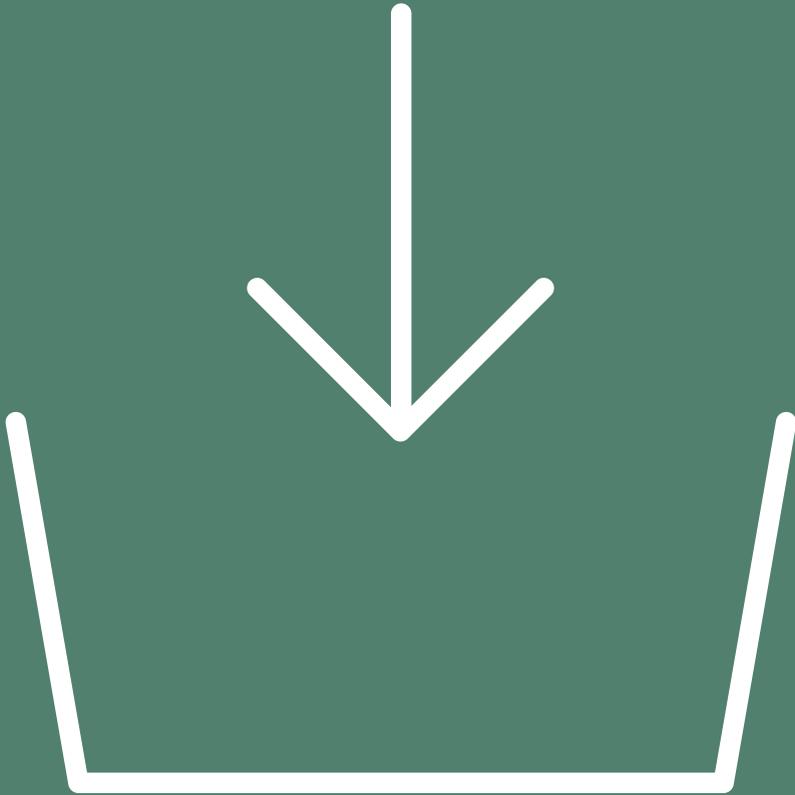
En collaboration avec des associations et des établissements (CIRCES, ACTEE, ADEME...), une réflexion sur le développement d'une offre de formation autour des thématiques du développement durable est en cours, afin d'en faire bénéficier nos adhérents.

En collaboration avec l'IH2EF et les associations professionnelles, l'Amue organise des formations à destination des personnels d'encadrement de l'ESRI, dont les directeurs de patrimoine.

Le parcours de formation se compose d'un module « prise de fonction » commun aux différents cadres affectés sur des fonctions supports et de modules thématiques relatifs au référentiel métier de chaque profession.

Production du module A du cycle de formation des directeurs du patrimoine immobilier (DPI), en lien avec l'IH2EF et l'ARTIES.





plan  
d'action

# les achats

2 0  
2 3 ..... 50



## Communautés métier

→ Organisation de Lab'U Achats (au moins 1 dans l'année).

→ Organisation de Cafés Achats (au moins 1 dans l'année) à destination des responsables achats des établissements adhérents.

## Formations

Concernant les formations proposées par l'Amue, pérennisation du vivier des formateurs constitué et re-conduction de l'offre.

Poursuite du partenariat entre l'Amue et l'IH2EF par la mise en place du Module A du 24 au 26 mai 2023  
Thématique : Diffuser la culture achats au sein de l'établissement et module prise de fonction. Ce module est construit en lien avec l'IH2EF et l'ADASUP.

## Centrale d'achats

Construction du plan d'actions de la centrale d'achats en fonction des remontées des établissements.

Mise en œuvre des opérations préalables au renouvellement d'un des marchés emblématiques de la centrale d'achats qu'est « Matinfo ». L'accord-cadre est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de notification. Il est reconductible tacitement deux fois par période de douze (12) mois. En tout état de cause, l'accord-cadre Matinfo 5 ne pourra s'exécuter au-delà du 30 juin 2025. Par conséquent, la réflexion et le sourcing pour Matinfo 6 devront commencer courant 2023.

Mise en œuvre des opérations au renouvellement de l'accord cadre – Amue n°19-20 relatif à la certification des comptes des établissements de l'ESR et missions connexes, notifié le 1<sup>er</sup> octobre 2019 aux derniers titulaires pour une durée de quatre ans et qui s'achèvera le 30 septembre 2023.

Poursuite de la coordination de l'accord-cadre–Amue n° 19-49-PAM-ESR Mission. Pour ce faire, pilotage notamment d'un groupe de travail élargi à des travel-managers volontaires d'établissements adhérents à la centrale d'achats de l'Amue.

Contribution à la finalisation et au déploiement du nouvel accord-cadre instrumentation scientifique porté par le CNRS dont la date prévisionnelle de notification est estimée à novembre 2022. S'en suivra une phase de déploiement prévue en décembre 2022 et janvier 2023 afin de mettre à disposition des utilisateurs le mode opératoire.

Organisation d'actions de suivi d'exécution des accords-cadres.

## Activités transverses

Poursuite de la coordination des instances aux fins de l'actualisation de la nomenclature NACRES 2024.

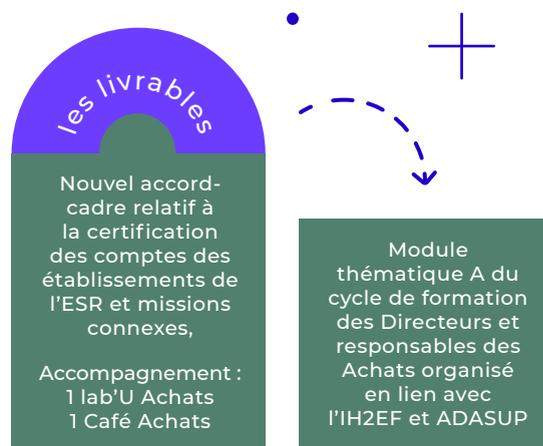
Poursuite des actions menées en partenariat avec les associations professionnelles du secteur achats.

## Relations partenariales

En complément des partenariats avec l'IH2EF et le CNRS, partenariats avec la DAE, l'UGAP et le groupe Logiciel afin de proposer aux établissements une offre d'achat cohérente et non redondante.

Participation à des séminaires de réflexion sur les grandes thématiques de l'Achat.

Recherche d'intervenants de diverses structures pour participer aux événements organisés par l'Amue.





# partager & échanger

plan  
d'action

2 0

2 3

52



## Ressources Humaines

### Égalité professionnelle

Dans le domaine de l'égalité professionnelle, l'Amue a fait évoluer le règlement du télétravail avec une possibilité de recourir à trois journées de télétravail par semaine ce qui favorise l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. Plusieurs dimensions se dessinent afin de répondre à l'égalité professionnelle :

→ Sur la sphère des rémunérations : les ressources humaines réalisent une analyse fine sur l'égalité des rémunérations à profils comparables et sur des fonctions homogènes, ces analyses sont reportées dans le cadre du rapport social unique annuel, un principe d'évolution sur les augmentations individuelles devrait émerger.

→ Sur le périmètre des recrutements, un travail est réalisé afin de garantir l'égalité des chances à l'accès aux emplois de l'Amue.

→ Enfin, la prévention et le traitement des discriminations, actes de violences et d'harcèlement se matérialisera par la mise en place d'une cellule préventive en associant les représentants du personnel.

### La digitalisation des process RH : la formation aux personnels

Automatiser les processus RH permet de les fiabiliser, d'améliorer les délais de prise en charge et de fluidifier la communication. Après la digitalisation de la gestion des congés, puis du processus du recrutement, 2023 laissera place à la digitalisation sur l'offre de la formation ouverts aux personnels de l'Amue.

Un travail collaboratif, en associant les managers, pourrait être réalisé pour aboutir à une offre de formation interne facilitant ainsi l'onboarding des nouvelles recrues au sein de l'Agence.

### Accompagnement des managers

L'Amue poursuit son accompagnement des managers : Cafés d'échanges mensuels sur les pratiques, veille...

### Financier & dématérialisation

### Contrôle interne budgétaire

Le contrôle interne budgétaire permet de répondre à des enjeux budgétaires importants. En 2023, sera présentée en conseil d'administration, la cartographie des recettes afin de refléter la maîtrise des risques sur le flux de la recette et d'identifier les axes d'amélioration. Le choix se porte en premier lieu sur la recette dans la mesure où une bonne maîtrise des recettes facilitera la bonne gestion de la dépense et ainsi favoriser la soutenabilité budgétaire annuelle et pluriannuelle.

### Déploiement de l'outil Mission ESR

L'Amue fait partie de la vague B et devrait pouvoir déployer le nouvel outil de gestion des missions en 2023. Ce nouvel outil permettra de professionnaliser et de dématérialiser la gestion des missions et de faciliter les flux actuels.

### Dématérialisation des process finances

Le travail de dématérialisation des flux financiers se poursuit, en 2023, le service Finances et Qualité progressera sur la dématérialisation des flux de dépense en s'appuyant sur le principe de workflow de Sifac.



## Aide au pilotage

### Valorisation des ressources

L'aide au pilotage élargit son champ de compétence en intégrant la valorisation des ressources qui consistera en premier lieu à la veille relative aux appels d'offres et autres fonds de la transformation de l'action publique et à l'aide au montage de dossier. Une étude sera également réalisée afin de définir d'éventuelles conventions de mise à disposition des locaux de l'Amue.

### Communication

#### Vers un nouveau site Amue.fr.

L'année 2023, verra la refonte du site web devenir réalité. Il sera composé d'une partie publique, accessible par tous, et devra permettre à l'Amue de basculer d'une communication « silotée » et descendante, ancrée dans ses produits, vers une communication transverse et collaborative, tournée vers l'adhérent et ses besoins. Il répondra ainsi aux objectifs prioritaires de l'Agence : assurer la mission de service public de l'Amue, inscrire la mutualisation comme principe moteur, devenir une porte d'entrée rationalisée vers l'information et les services proposés et refléter la modernisation de l'Amue et de ses adhérents.

#### Affaires juridiques & marchés publics

##### La sécurité juridique au service de l'opérationnel

La sécurisation de l'ensemble des actes et procédures de l'Amue est le principal objectif du service des affaires juridiques et marchés publics. Dans ce cadre, le Service des affaires juridiques et marchés publics assure une action transversale de support à destination de l'ensemble des services. Il assiste notamment les départements et services dans le cadre des relations qu'ils entretiennent avec leurs interlocuteurs, qu'il s'agisse de titulaires de marchés et établissements adhérents : échanges avec les candidats en cours de procédure, questions relatives à l'exécution des contrats, gestion des contentieux et précontentieux, etc.

En 2023, le service sera mobilisé notamment sur :

→ la passation de marchés importants pour l'accomplissement des missions de l'Amue : le marché « Go2Cloud », le marché CRM, notamment,

→ l'appui à l'exécution des marchés de la centrale d'achats : MATINFO, certification des comptes, ESR Mission, etc.

→ La prise en compte de nouvelles problématiques particulièrement sensibles pour l'activité de l'Amue : le droit des logiciels libres et les clauses RSE.

### Des supports identifiés pour une efficacité optimale

Le Service des affaires juridiques et marchés publics conseille les départements et services en amont du montage de dossiers complexes et met en œuvre des modèles types et des outils d'aide à la décision juridique. Ainsi, dans le cadre du déploiement des produits de l'Agence, il met à jour des modèles de conventions de déploiement, d'exploitation mais aussi de préfinancement et de co-construction.

Dans le cadre des procédures de renouvellement des marchés d'édition et d'intégration liés aux produits déployés par l'Amue ou par la centrale d'achat, le Service des affaires juridiques et marchés publics s'est attaché à améliorer ses process en collaboration avec les équipes projets par l'analyse critique de l'exécution des marchés en cours, la publication de RFI (request for information ou demandes d'information), l'organisation de séances de sourcing et de benchmark.

Enfin, le service assure un soutien au traitement et suivi des conventions avec les adhérents et partenaires : contrôle de la qualité juridique des contrats et intégration dans les outils de suivi (CRM). Un travail sur les circuits de validation des conventions et contrats est également en cours en lien avec le département relations établissements et marketing et le Service Finances, RH et aide au pilotage.



plan d'action



plan d'action

**2 0**

**merci**

**2 3**

**amue.fr**

**2 0**

**2 3**

103 bd Saint-Michel + 75005 Paris  
Nos réseaux sociaux : @Amue\_com

