

# 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

plan d'action



L'agence fêtera  
**ses 30 ans**  
en 2022 !

plan  
d'action

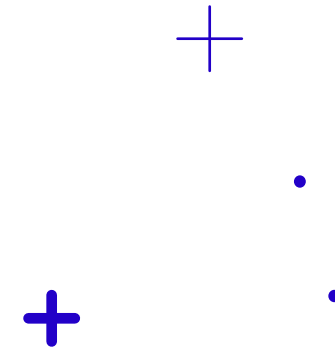


**En 1992 est créé le Groupement Informatique pour la Gestion des Universités et Etablissements (GIGUE). Celui-ci réunit des universités et établissements d'enseignement supérieur dans le but d'accompagner les changements et la modernisation des établissements d'enseignement supérieur en matière de pilotage et de gestion.**

La première mission du GIGUE a été de réaliser l'application NABUCO (gestion financière). Puis sont venus APOGÉE dans le domaine de la gestion de la scolarité des étudiants et l'application HARPÈGE dans le domaine de la gestion des personnels. En 1997, l'agence de modernisation des universités et des établissements a succédé au GIGUE et, en 2004, l'agence de mutualisation des universités et des établissements a pris le relais.

Mise en place pour répondre à des priorités fortes de modernisation et d'informatisation des universités françaises, l'agence a joué son rôle de levier en amplifiant cette transformation de la gestion des établissements. Ces actions ont été possibles grâce à la volonté de mutualisation de la communauté et une recherche partagée d'efficacité.

Aujourd'hui, les transformations à l'œuvre dans l'enseignement supérieur et la recherche sont (encore plus) nombreuses et la transformation numérique n'est pas la moindre d'entre elles. Elle bouleverse nos modèles, questionne nos modes d'organisation, nos pratiques, notre façon de travailler, de former, de faire de la recherche. Dans ce cadre, les sujets que doit s'approprier la communauté ESRI et sur lesquels elle doit se questionner sont divers et de natures variées : le



cloud, la donnée, la protection et les nouveaux services liés à la valorisation de la donnée, le logiciel libre, la simplification et l'automatisation des démarches, l'accessibilité du numérique, les objets connectés, le télétravail, etc...

Le champ des possibles est immense et l'agence s'attache à prendre sa part en participant aux réflexions de la communauté, en intégrant ses nouvelles démarches et technologies dans l'élaboration et la construction de ses services et dans sa propre organisation.

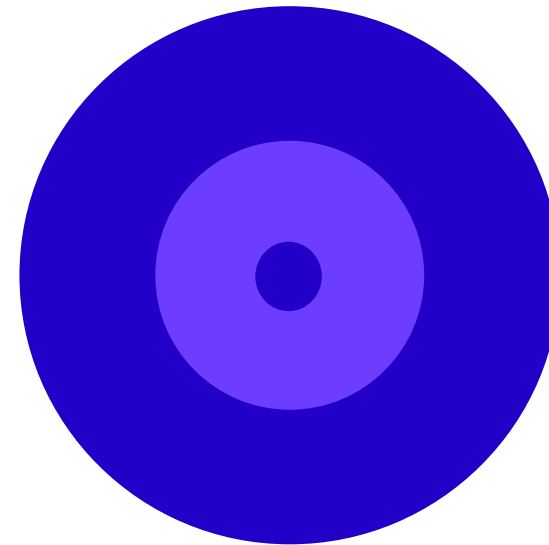
Dans le plan d'action pour 2022, vous retrouverez les actions que l'agence entend mettre en œuvre pour encore mieux accompagner les métiers et renforcer la satisfaction des utilisateurs en établissement. Un baromètre sera d'ailleurs mis en place dans ce cadre. L'agence poursuivra les échanges entre pairs, le partage de bonnes pratiques, favorisera les retours d'expérience pour notamment enrichir ses formations et ses systèmes d'information au bénéfice de ses adhérents. En matière de SI, les actions seront orientées sur le passage en mode service de nos solutions logicielles, 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), l'interopérabilité, qui constitue un domaine dans lequel l'agence est très attendue, l'open source, la valorisation et le management des données (avec Sinaps V2), le pilotage des activités notamment de Recherche (avec Caplab) ou dans le domaine des ressources humaines (avec la migration prévue pour Siham PMS).



# édito

plan  
d'action

2 0  
2 2 ..... 4



L'agence aura 30 ans en 2022. Son positionnement actuel au sein de la communauté illustre le bien-fondé de la démarche originelle, l'attachement de ses adhérents aux principes régissant son fonctionnement qui va de pair avec un niveau d'exigence élevé. La mise en commun des idées, des stratégies, des ressources, des défis et enjeux à relever et des réponses à y apporter, a montré toute sa pertinence sur le moyen et long termes.

Un grand merci aux adhérents de l'agence pour croire en ces principes et pour les faire vivre au quotidien, pour des années encore!

**Stéphane Athanase**  
directeur de l'Amue

# sommaire



plan  
d'action



2 0  
2 2

6

..... 7

Edito _____	4	→ Recherche • Valorisation _____	39
Urbaniser et intégrer _____	8	— Caplab _____	40
Structurer et améliorer _____	12	— Geslab / Dialog _____	42
Personnaliser et écouter _____	15	— Sinchro _____	43
Former et accompagner _____	18	— Accompagnement _____	43
Construire et voir + loin _____	22		
		→ Ressources Humaines _____	44
→ Pilotage • intégration		— Harpège / Siham _____	45
• décisionnel _____	23	— Siham PMS _____	46
— Sinaps _____	24	— Accompagnement _____	46
— Accompagnement _____	25		
		→ Santé • Prévention	
→ Finances • comptabilité _____	27	• Sécurité _____	48
— Sifac _____	28	— EvRP _____	49
— Démat _____	29	— Accompagnement _____	49
— Accompagnement _____	29		
		→ Patrimoine immobilier	
→ Scolarité • Formation		et développement durable _____	50
• Vie de l'étudiant _____	31	— Accompagnement _____	51
— PC-Scol / Pégase _____	32		
— Apogée _____	34	→ Achats _____	52
— ConPeRe • FCA Manager _____	35	— Accompagnement _____	53
— Accompagnement _____	35		
		Partager et échanger _____	54
		• Ressources humaines •	
		Financier et dématérialisation	
		• Aide au pilotage _____	55
		• Communication •	
		Affaires juridiques	
		et marchés publics _____	56

# urbaniser & Intégrer

plan  
d'action

2 0  
2 2

8

**De manière générale, l'Amue s'efforce de respecter les référentiels et stratégies promulgués par la Dinum dans la construction de ses outils et dans les marchés publics qui en permettent la bonne maintenance.**

**Outre les référentiels RGI et RGS qui sont d'application courante et permanente, l'Amue continuera d'investiguer en 2022 les champs OpenData et OpenSource, en complément des travaux menés sur le RGPD.**

## Numérique Open Source / Veille prospective / Innovation

Dans le domaine de l'Open Source, l'Amue poursuit sa stratégie d'ouverture du code de ses solutions, après avoir porté un choix de licence ouverte pour le projet PC-Scol/Pégase, multiplie les actions de sensibilisation (interne et externe) à ce sujet et continue à se lier avec les acteurs porteurs du sujet pour les opérateurs publics.

La veille prospective fait, elle, l'objet de nombreuses actions, toujours au bénéfice des adhérents et membres de l'Amue : publications, collection numérique Amue, séminaires...

Enfin, dans le secteur de l'innovation, il s'agit de consolider les actions en interne et avec le territoire montpelliérain afin de privilégier la culture de l'innovation en lien avec les adhérents et l'écosystème : Mutual'lab interne nouveaux ateliers, organisation d'une journée bilan et perspective du dispositif Open Innovation...

## Cloud

Après les premières mises en production de Pégase, l'année 2022 verra la préparation (résolution tournée vers l'Agilité/DevOps) de la mise en production de CapLab sur un service de Cloud Computing intra ESR, et de la préparation du « mode service » de Sifac, autour des axes majeurs suivants :

- **RH** : la poursuite du recrutement de profils « Cloud » reste une priorité en 2022 pour garantir le renfort des équipes Amue actuelles dans la mise en œuvre de la future équipe de coadmin. L'Amue transformera en 2022 son organisation interne pour accueillir les nouveaux métiers liés à la production en mode service, en partenariat avec les DSI des établissements pour mutualiser le plus largement possible les ressources.

- **DevOps** : forte des travaux menés en 2021 sur la refonte des processus et modèles organisationnels en production de CapLab et Sifac, l'Amue poursuivra sa modernisation technologique et organisationnelle en 2022 avec la conception et la mise en œuvre de l'usine DevOps de déploiement Caplab (hébergé sur les services IaaS de l'Université de Strasbourg). Une version adaptée pour Sifac sera aussi préparée en 2022. L'enjeu est de sécuriser la robustesse, la productivité et l'opérabilité de bout en bout pour toutes les parties prenantes impliquées dans la fourniture du mode service.

- **Accompagnement & Relation Etablissements** : en réponse aux obstacles et difficultés remontées par les établissements en 2021 concernant l'adoption de l'offre cloud de l'Amue, un plan d'accompagnement est en préparation pour les guider dans le passage des solutions en mode service. Il est prévu de dérouler ce plan dès 2022 avec les pilotes présents de la future offre Sifac.

- **Partenariats commerciaux** : en plus de renouveler son marché Infogérance actuel pour sécuriser les opérations courantes, l'Amue se met en disposition de notifier, d'ici fin 2022, un nouveau marché intitulé « GoToCloud ». Ce marché devra apporter des moyens aux établissements pour lever les obstacles à l'adoption de l'offre cloud de l'Amue, et des moyens complémentaires à l'Amue pour déployer son dispositif. Il a pour ambition d'être un vecteur

..... 9



**les livrables**

- Processus de DevOps et déploiement de Caplab
- Notification marché « Go2Cloud »
- Initialisation des partenariats de Co-administration de Caplab / Sifac
- Site Extranet dédié à l'offre « mode service » de l'Amue

d'accélération et de sécurisation, tout en restant en adéquation avec la stratégie d'internalisation des responsabilités de la fourniture du mode service.

- **Interopérabilité** : parallèlement et pour accompagner cette transformation, l'APisation de ces solutions, nécessaire au mode service, sera un sujet majeur de 2022, dans le cadre de la définition générale de la stratégie d'interopérabilité portant la modernité de la vision des SI fabriqués par l'Amue.
- **Communication** : la dimension Cloud sera intégrée dans les outils de communication actuels (cf. Site Internet, Extranet dédié et projets, etc.) dans une volonté de faciliter l'accès à l'ensemble de la communauté ESRI à une information unifiée, transparente et itérative des projets Cloud de l'Agence.

### Urbanisation

La démarche d'urbanisation de l'Amue se poursuit en 2022 avec des actions menées à la fois en interne et auprès des établissements.

La participation à des projets tels que Caplab ou le SIPI (Système d'Information Patrimoine Immobilier), permettent de construire une cible SI urbanisée susceptible de s'intégrer au mieux avec l'écosystème des adhérents. Cette vision urbanisée s'alimente et s'enrichit des travaux en cours sur l'interopérabilité, qui se poursuivront en 2022.

La sensibilisation de la communauté à la démarche d'urbanisation se traduira par la réalisation d'un webinar issu de la publication réalisée avec le CSIESR « L'urbanisation au service de la gouvernance de l'établissement ESR » et par un accompagnement de plusieurs établissements à la mise en place d'une démarche d'urbanisation.

### Interopérabilité

L'accélération des besoins d'échanges inter-applicatifs, l'interconnexion croissante d'applicatifs partageant des données essentielles et l'utilisation plus fréquente de solutions en mode Saas, modèlent les nouveaux systèmes d'information. La vision urbanisée des solutions fournies par l'Amue va s'enrichir en 2022 avec des propositions de valeur sur les aspects du management des API, de l'authentification et de la gestion des droits, de l'observabilité et de la résilience des applications.

Ce travail sera mené en 2022 avec des groupes de travail établissements pour partager contraintes et besoins d'interopérabilité, et choisir le niveau d'APisation des applications Amue qui vont passer en mode service, dans le respect des préconisations architecturales des systèmes modernes.



**les livrables**

- Etude d'un outil d'extraction des données Apogée
- Connecteur VITAM pour Apogée
- Stratégie d'interopérabilité des logiciels Amue

### Archivage

La problématique de l'archivage des données répond à des enjeux réglementaires et opérationnels pour l'ensemble des outils de l'Amue. Dans le cadre de sa fin d'exploitation prévue en 2022, Harpège a été doté d'un outil d'extraction permettant la consultation des données opérationnelles les plus importantes, une fois l'application et ses serveurs décommissionnés.

En 2022, la réalisation d'un outil semblable pour Apogée sera étudiée pour préparer le déploiement massif de Pégase et permettre une transition qui respecte les stratégies de chacun des établissements.

L'archivage légal est encadré juridiquement, et sa mise en œuvre pour les outils de l'Amue fera l'objet d'une inscription dans le programme VITAM en 2022 ; les données devant être conservées légalement seront identifiées pour que chaque outil de l'Amue puisse les déverser, sous le contrôle des archivistes d'établissement, vers le CINES à travers les API VITAM.

Apogée sera en 2022 le premier outil connecté à VITAM pour faciliter la transition vers Pégase. Les autres outils proposés de l'Amue seront progressivement connectés à partir de fin 2022.

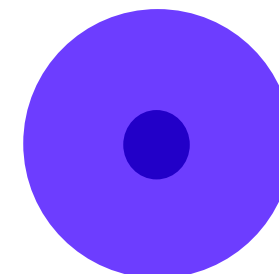
### CASP

Le comité agence stratégie et programmation (CASP) constitue un élément important dans le processus décisionnel de l'agence. Le haut niveau d'expertise de ses membres permet d'approfondir les sujets qui lui sont soumis et de formuler des orientations solides. Le cycle de CASP se poursuivra en 2022. À titre d'illustration, le CASP formulera au 1er semestre 2022 des recommandations à l'attention du conseil d'administration de l'agence portant sur l'ouverture des codes logiciels.

Dans ce cadre, l'Amue a expérimenté un nouveau dispositif multidisciplinaire et agile pour bénéficier des opportunités de ces financements interministériels : plusieurs dossiers coconstruits avec la communauté ESRI (A-DSI, association des VP Num, CSIESR, ESUP, INSERM, INRAE, IRD, association Cocktail...), le MESRI et les équipes projets de l'Amue ont été déposés au plan de relance (France relance) et/ou fond de transformation de l'action publique (FTAP).

### Plan de relance et demandes de financements interministériels

La part du financement sur projet de la transformation numérique de l'Etat est croissante dans l'ESRI comme dans les autres domaines d'action de l'Etat. Ce financement devient incontournable pour l'agence pour assurer son développement. Ce type de financement sur projet étant plus particulièrement porté par le ministère de la transformation et de la fonction publiques (MFTP), cela renforce son positionnement vis-à-vis des opérateurs de l'Etat.



# structurer & améliorer

plan  
d'action

2 0  
2 2 ..... 12

## Qualité des processus

Les travaux d'amélioration continue des processus continuent leur progression malgré les difficultés liées à l'intensification du nombre de sujets et de contraintes pesant sur une équipe dont la capacité à faire évoluer peu, en raison principalement des difficultés de recrutement.

La V2 du système Qualité est toujours en cours de construction, et le travail porté sur les risques en 2021 a permis d'aboutir sur une étape fondamentale de ce chemin. En 2022, la plateforme d'intégration commune aux outils verra la mise en œuvre d'un planning commun des livraisons permettant d'éviter les régressions imprévues liées à un manque de coordination, et le travail sur le corpus de tests communs sera continué. En parallèle du travail opérationnel, des actions de fond visant à sanctuariser les ressources affectées à ces sujets ont été réalisées en 2021 et seront continuées en 2022, avec en ligne de mire la présentation exhaustive des budgets sous forme de programme d'actions vérifiables.

Les plans de formation des équipes réalisés en 2021 ont permis de continuer la transformation vers le mode agile, y compris pour des équipes travaillant avec des TMIstes, environnement au forfait traditionnellement peu compatible. Ces efforts de formation interne perdureront en 2022 avec des objectifs et moyens essentiellement tournés vers l'arrivée des nouveaux métiers liés à la transformation Cloud et au passage en mode service.

## Support coopératif

Le projet de **Support Coopératif** démarré en mars 2021 grâce à l'appui du Fonds de Transformation de l'Action Publique a vu se dérouler l'importante phase de détermination des concepts, des principes fondamentaux et des choix d'outils. En parallèle la conduite du changement interne et externe a démarré avec la conduite d'études et d'ateliers de travail permettant de mieux cerner les attentes des établissements et l'appréhension des nouveaux objectifs de coopération et de partage sur le support.

En 2022, le projet verra le début de la réalisation de la plateforme, intégrant plusieurs outils pour gérer les différentes dimensions du projet comme le ticketing ou l'aspect communautaire, et le démarrage en production pilote qui permettra ensuite d'étendre l'utilisation du système.

Ces travaux seront coordonnés en 2022 avec les actions orientées vers les adhérents, portées par le Département Relations Etablissements et Marketing.

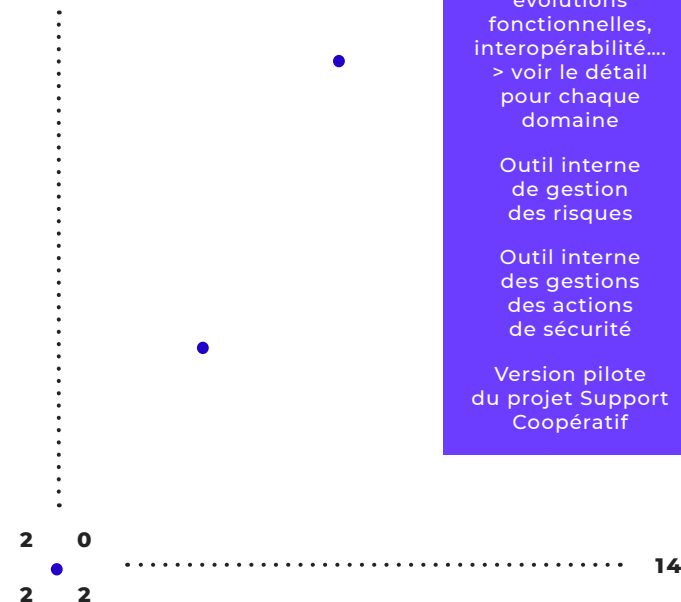
## Sécurité

Les questions de sécurité sont abordées sous de multiples angles au sein des lignes de fabrication d'outils, car elles doivent assurer à la fois la sécurité des chaînes de production, qu'elles soient articulées avec des TMistes, des établissements, ou internalisées, mais aussi homologuer les outils proposés en mode service, et enfin assister les établissements et les aider à garantir la sécurité des outils Amue installés dans les SI d'établissements.

Les sujets qui seront traités en 2022 seront donc nombreux, à la fois en aboutissement d'actions lancées les années précédentes, mais aussi en nouveaux sujets liés à la transformation des applications vers le mode service. En 2022, l'outil de gestion des homologations et des référentiels de sécurité choisi et testé en 2021 sera mis en production et généralisé aux différents projets, avec une priorité aux trajectoires Cloud.

Après la fin de la sécurisation de l'ensemble des actifs en 2021, le travail annoncé de recensement de l'ensemble des outillages internes ou externes soumis à licence et d'une nouvelle politique permettant à terme l'optimisation des utilisations et des coûts financiers sera terminé en 2022.

plan  
d'action



**les livrables**

Plans produits : nouvelles versions réglementaires, évolutions fonctionnelles, interopérabilité...  
> voir le détail pour chaque domaine

Outil interne de gestion des risques

Outil interne des gestions des actions de sécurité

Version pilote du projet Support Coopératif



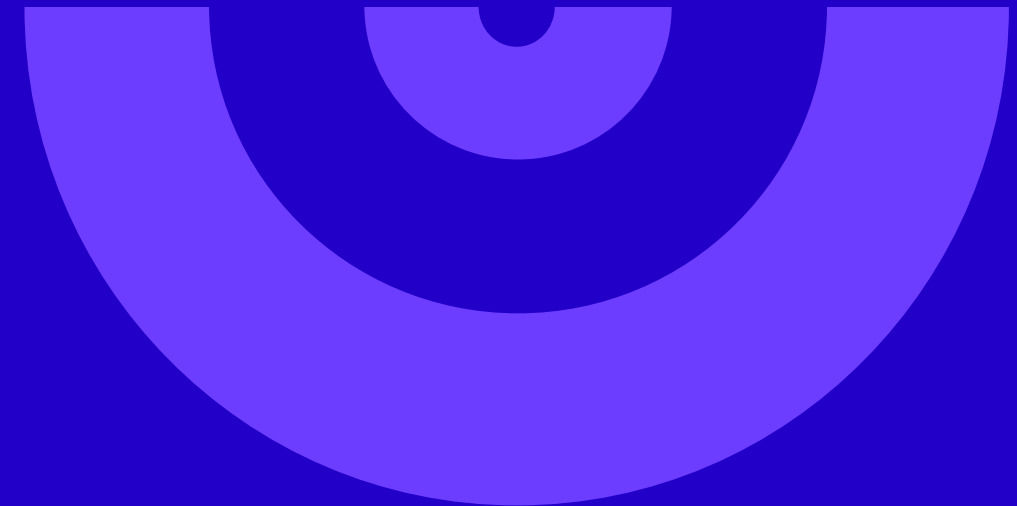
## Gestion des risques

Le nouveau **corpus commun** de risques défini lors du lancement de la nouvelle politique de gestion des risques a été utilisé pour balayer les risques inhérents à la fabrication des produits, et pour les classer relativement à la prise de décision au sein de l'Amue. Ainsi les risques relevant de l'action des projets sont distingués des risques relevant de l'opérationnel de l'Amue ou de décisions stratégiques.

En 2021, l'utilisation de corpus de risques a été étendue à d'autres départements de l'Amue pour une vision globale des risques sur les actions menées et le **plan de progrès** permet, outre la définition des grandes actions dans chaque projet de production, la visibilité de chacun sur les actions en cours au niveau global, permettant aux agents de mieux situer leur action dans la marche globale du département.

En 2022, cette visibilité sera étendue aux comités de pilotage, pour les risques relatifs à la conduite des plans produits et des actions vers les établissements. C'est un outil opérationnel unique qui est ainsi mis en place, et qui permet en outre un meilleur niveau de décision dans chaque comité de pilotage. Par ailleurs un choix d'outil ergonomique pour gérer les risques a été lancé et aboutira en 2022.

personnaliser  
& écouter







## Relation Adhérents et stratégie relationnelle

### La stratégie relationnelle se déclinera en plusieurs axes opérationnels

La première action répond à l'objectif de développer des relations personnalisées avec les adhérents.

Dans cette perspective, outre la consolidation de l'équipe de chargés de Relations Etablissements, se déploieront les prises de contacts individualisées. À ce titre, les visites des équipes de gouvernance des établissements se poursuivront à un rythme soutenu, à raison de 3 à 4 par mois, soit une trentaine sur l'année 2022.

La seconde action vise à mettre en place des cycles relationnels sous la forme d'informations ciblées pour les gouvernances, et une campagne d'accueil (on boarding) des acteurs de la gouvernance des établissements en prise de fonction. La troisième prend la forme d'une démarche spécifique d'accompagnement aux recrutements des établissements pour les déploiements pour les SI : Missions ESR, Pégase, SIPI, FCA Manager, et Sinaps.

Pour accompagner la transformation organisationnelle de l'équipe en charge du Marketing et des Relations Etablissements, une série de chantiers a été priorisée dont la mise en œuvre fera l'objet de plusieurs ateliers transverses, dont certains menés en commun avec la communication (planning éditorial, construction d'un référentiel des contenus...).

### L'espace adhérent

Brique pilier du projet de digitalisation de la Relation Etablissements, l'espace adhérent devait initialement être réalisé courant 2021, conjointement au projet de refonte du site web. Il a fait l'objet d'un dossier de candidature au plan de relance début 2021 dont le traitement est toujours en cours dont la réponse favorable permettra sa réalisation en 2022.



L'espace adhérent constituera une console de pilotage personnalisée pour son utilisateur dans ses interactions avec l'Agence, récapitulant l'activité et une synthèse sur-mesure de l'ensemble des services dédiés et disponibles. C'est tout l'univers de l'Amue, vu de la perspective unique de l'adhérent et filtré pour lui. Cet espace combinera une communication 'PUSH' pour les informations jugées pertinentes et prioritaires pour l'utilisateur, et une communication 'PULL' pour les informations utiles mais plus statiques.

### Le comité de la Relations Adhérents

Projet n'ayant pu voir le jour dès 2021, le comité de la Relations Etablissements sera mis en place, en articulation avec les réflexions sur l'évolution du modèle de gouvernance de l'Agence. Il répond à l'enjeu d'intégrer les établissements dans la démarche d'orientation adhérent.

### Orientation adhérent et CRM

L'orientation adhérent à l'Agence se fonde sur un haut niveau de connaissance des adhérents, afin de déployer un niveau de service qui réponde au mieux à leurs besoins, et vise à optimiser leur niveau de satisfaction et leur engagement. Dans cet objectif, les équipes consolideront les efforts de capitalisation menés l'année précédente pour atteindre une qualité de données du CRM offrant à tout agent en interne une vision à 360° actualisée des interactions entre chaque établissement et l'Amue. Ceci permettra par ailleurs de disposer des indicateurs pour alimenter un tableau de bord de la Relation Etablissements à destination du comité de direction.

Toujours concernant le CRM, le dispositif d'accompagnement et d'amélioration continue à l'utilisation de l'outil sera complété par des tutoriels vidéos, permanences mensuelles sur le modèle des « salles ouvertes », et par



un plan de formation interne. Côté Recettes, une intégration de l'outil CRM avec le Sifac de l'Agence permettra de simplifier et de fiabiliser le processus de facturation des contributions établissements.

L'Amue poursuivra l'évolution de son organisation interne vers une culture adhérent au travers du réseau des Référents internes Relations Etablissements. Celui-ci diversifiera ses activités au-delà de la capitalisation et de la mise à jour des données, par la systématisation des remontées d'information du terrain, du partage de bonnes pratiques, de la centralisation des enquêtes et de l'exploitation de leurs résultats.

L'Intranet Marketing, dès l'ouverture du service (actuellement en construction), donnera la possibilité d'alimenter les équipes de contenus pertinents pour animer en interne les actions du DREM.

### Satisfaction Adhérent

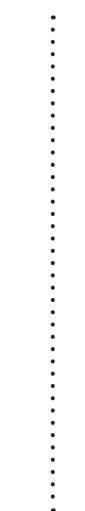
Les travaux de suivi de la perception par les adhérents de la pertinence de l'offre Amue, de la qualité des services proposés et de la satisfaction seront portés à l'échelle en 2022 au travers de la publication du premier baromètre de satisfaction adhérents. Ce baromètre permettra de mesurer chaque année la satisfaction (globale et détaillée) et son évolution, d'évaluer les attentes prioritaires, d'identifier les points forts et les axes d'améliorant, de prioriser les actions à mettre en œuvre pour renforcer l'expérience adhérent.

Une enquête miroir (menée auprès de l'ensemble des collaborateurs internes de l'Agence, sollicités pour estimer le niveau de satisfaction des adhérents) sera réalisée en parallèle afin d'impliquer autour de la démarche d'écoute, et faciliter la mise en place des actions d'amélioration, en identifiant les écarts de perception entre l'interne et l'externe.

**les livrables**

- Publication du 1<sup>er</sup> baromètre annuel de satisfaction adhérents
- Diffusion des fiches établissements
- Poursuite des rencontres des équipes présidentielles
- Ouverture de l'Espace Adhérent sur le site amue.fr
- Comité de la Relation Etablissements
- Renouvellement du marché CRM
- Tableau de bord des indicateurs clés de performance de la Relation Adhérents
- Mise en service de l'Intranet Marketing

plan d'action



# former & accompagner

plan  
d'action

2 0  
2 2

18

## Formations // Orientations

L'Amue est engagée dans une offre de formation multi modalités, pour répondre aux besoins des adhérents sans augmentation des tarifs. En accord avec le comité formation continue de l'Amue (CFCA), les orientations suivantes sont mises en œuvre :

- Privilégier une offre en présentiel pour toutes les formations SI complexes et une offre en e-learning pour les formations SI portant sur des transactions simples et touchant un public large ; privilégier une offre à distance pour les formations métiers courtes (moins de 4 demi-journées).
- Sécuriser l'offre de formation portant sur les SI de l'Amue, avec l'objectif de répondre à l'ensemble des demandes tant en inter établissements qu'en intra.
- Assurer des actions de renouvellement continu du vivier des formateurs, tant sur les formations métiers que sur les formations SI.

En 2022, les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Contractualisation avec certains établissements, pour les inciter à identifier des formateurs au sein de leurs agents. Ces contrats mettront en avant les intérêts respectifs de l'Amue et des établissements à favoriser l'émergence de formateurs issus de la communauté ESR.
- Elaboration d'un nouveau e-learning SI sur le périmètre des déplacements professionnels et identification des transactions SIHAM pouvant répondre aux critères d'une formation autoportante.
- Poursuite des travaux de sécurisation des bases de données disponibles pour les formations.
- Construction des nouvelles formations validées par le CFCA et pour lesquels les formateurs ont été identifiés. Ces formations sont listées au niveau des rubriques par domaine, dans la suite de ce document.
- Renouvellement de l'outil de rémunération des formateurs, dont la technologie n'est plus supportée par les outils web actuels. Ce renouvellement sera l'occasion d'apporter une offre de service supplémentaire aux formateurs, notamment sur le suivi de leur rémunération

Les formations communes entre l'Amue et l'IH2EF se poursuivront pour les DGS, les DAF, les Agents comptables, les DRH, les DPI, les DSI, les Directeurs des achats et les DAJ. Le nouveau cycle 2022/2024 débutera, avec la définition d'une nouvelle formation de prise de poste et de 3 modules thématiques pour chacun des cycles.

L'Amue assurera également la construction des formations ponctuelles en direction des directeurs et directrices de composante, ainsi que pour les conseillers de préventions.

Les modalités de mise en œuvre de ces actions communes seront redéfinies dans la nouvelle convention entre l'Amue et l'IH2EF, qui sera signée en février 2022.

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

L'accompagnement métier auprès des adhérents vise à assurer une montée en compétence et un partage de bonnes pratiques sur des processus métiers liés aux SI diffusés par l'Amue. Ces actions sont incluses dans l'adhésion à l'Amue, sans limite de participation pour chaque établissement.

Depuis 3 ans, l'Amue restructure son offre d'accompagnement pour la rendre lisible auprès de ses adhérents. En 2022, ces travaux seront finalisés en structurant l'ensemble des actions d'accompagnement autour de 15 communautés (cf. tableau ci-dessous). Pour chaque communauté, tout ou partie des dispositifs suivants peuvent être déployés en fonction des besoins. Cette nouvelle structuration a permis renforcer le taux de pénétration des actions d'accompagnement en établissement.

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

**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.

..... 19

**Lab'U:** espace d'échanges structurés, avec pour objectif d'assurer une production en commun. Les Lab'U sont généralement organisés sur une journée, de préférence 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

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

**Atelier ad-hoc:** cycles d'atelier sur une thématique définies, portant souvent sur la mise en œuvre d'une réforme. L'objectif des ateliers est de favoriser une réflexion collective sur les impacts organisationnels d'une transformation en cours, avec la production d'un livrable mis à disposition de la communauté.

**Salles ouvertes:** espace d'échange entre un établissement demandeur, qui souhaite un retour d'expériences sur une problématique, et des établissements disponibles pour partager. Ces échanges restent informels et ne donnent pas lieu à restitution.

Domaine	Communauté métier	Liste de diffusion	Espace documentaire	Lab'U	Café	Atelier ad-hoc	Salle ouverte
Pilotage	Pilotage de la masse salariale	✗		✗	✗		
	Contrôleurs de gestion	✗	✗	✗			
	Intendants de données	✗		✗	✗		✗
Ressources Humaines	Gestion administrative	✗					
	Coordonnateur de paye	✗					
	Développement RH (GPEEC)	✗		✗	✗		
Formation et Vie de l'étudiant	Formation/scolarité	✗			✗	✗	
	Formation continue			✗			
Recherche	Responsables administratifs d'unité de recherche			✗			
Patrimoine et développement durable	Economies de flux		✗	✗			
	Programmation des bâtiments biosourcés				✗		
Achat	Acheteurs	✗	✗	✗	✗		
Conduite du changement	Managers				✗		
	Accompagnement des transformations organisationnelles et managériales (ATOM)				✗		

plan d'action



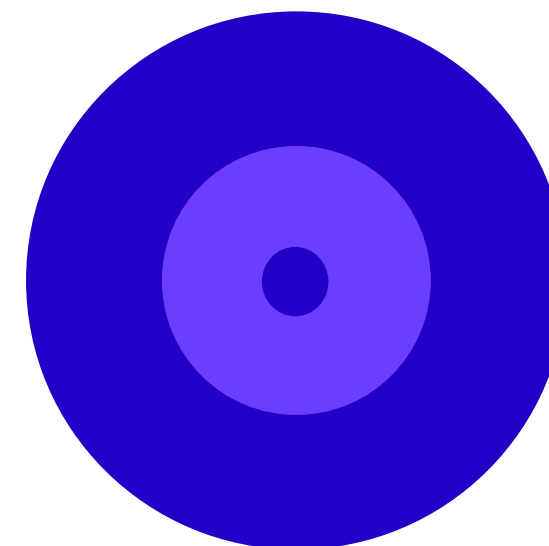
Au printemps et à l'automne 2022, l'Amue renouvellera « la semaine des conférences métiers », permettant pendant 3 jours d'assurer une quinzaine de webconférences sur l'ensemble des domaines. Cet événement permet un tour d'horizon complet sur une thématique intéressant les fonctions administratives des établissements de l'ESR.

### Transformation des pratiques métiers

Le contrat quinquennal de l'Amue prévoit le développement d'accompagnements individualisés des adhérents, en compléments des accompagnements inter établissements proposés au travers des communautés métiers. Cette offre de service sera expérimentée sur l'année 2022 sur deux volets :

- La mise en place de retours d'expériences ciblés, en fonction des besoins de l'établissement demandeur. L'Amue se chargera d'identifier les bonnes personnes dans la communauté, pouvant assurer ce retour d'expérience. Cet accompagnement se formalisera par un livrable proposant des pistes d'actions.
- Organisation de parrainage en pour des personnes en postes, ayant besoin d'un accompagnement individualisé. Avec cette prestation, l'Amue proposera une mise en relation entre une personne en demande de parrainage et une personne confirmée sur un poste similaire.

Cette expérimentation permettra également de définir le juste niveau de rémunération des intervenants et le prix de cette prestation, permettant de l'autofinancer.



### Centrale d'achat

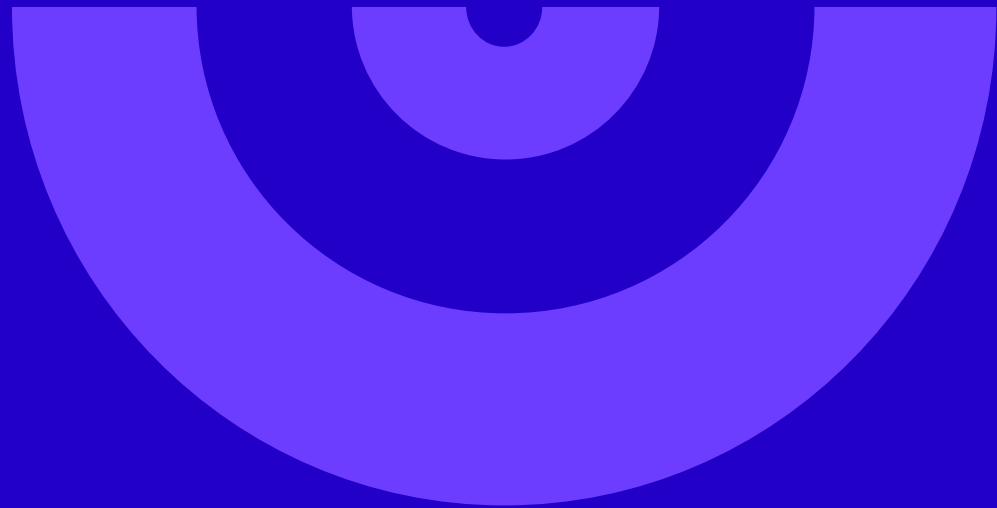
La centrale d'achat de l'Amue permet la mutualisation du sourcing et des procédures de passation des marchés. Actuellement, 12 accords-cadres sont proposés, dont le renouvellement des trois principaux a été finalisé en 2021 (Matinfo, Mission ESR et SI Patrimoine immobilier).

Sur 2022, l'accord-cadre instrumentation scientifique, sous pilotage du CNRS et en lien avec une équipe projet issue des adhérents Amue, sera renouvelé.

En parallèle, l'Amue renforcera les outils d'évaluation du gain achat, permettant aux établissements de disposer d'une série d'indicateurs pertinents sur l'intérêt de recourir aux offres de la centrale d'achat.



construire  
& voir plus loin



plan  
d'action



2 0  
2 2

22



pilotage  
intégration  
décisionnel

..... 23

# sinaps



## Connectivité

La connectivité de Sinaps sera enrichie par un connecteur Caplab et par un nouveau mode d'acquisition des personnes permettant, en marche courante, d'intégrer des fichiers complets. Ce nouveau mode dit d'acquisition par lot permettra de connecter un SIRH ou une application dédiée à la gestion d'une population de personnes (exemple : les vacataires d'enseignement) en réduisant l'effort d'intégration.

En effet, Sinaps sera en capacité d'intégrer la totalité d'une base de personnes extraite au format pivot en procédant lui-même, au niveau de la couche de médiation iWay, à l'analyse différentielle des changements sur les données entre deux extractions. L'API événementielle s'enrichit donc d'une méthode d'acquisition basique, telle qu'elle est souvent mise en œuvre par les DSI des établissements dès lors que la disponibilité temps réel des changements sur les données n'est pas une exigence métier.

Des travaux d'étude pour étendre l'interopérabilité selon les principes de l'API management seront entrepris.

Par ailleurs, les travaux d'intégration avec Pégase se poursuivront.

## Construction de la V2

Un groupe de travail réunissant des utilisateurs de Sifac sera constitué afin de préciser les données et les cas d'usage relatifs à un référentiel des tiers externes (clients et fournisseurs). Le développement du référentiel au périmètre d'usage de Sifac sera réalisé dans Sinaps avant la fin d'année. Le calendrier d'intégration dans Sifac dépendra du renouvellement du marché de TMA de Sifac.

Sur le plan technique, outre les travaux d'étude sur un API manager, travaux portés par la V2, le chantier d'automatisation des déploiements par l'utilisation des technologies Ansible et Docker se poursuivront. Ces travaux de préfiguration à l'offre Cloud de l'Amue, pourront également simplifier considérablement l'installation on premise des versions de Sinaps.

## Déploiements

Comptant déjà une communauté de 17 établissements exploitant la solution de gestion des données de référence de l'Amue, 6 nouveaux établissements devraient mettre Sinaps en production au cours de 2022.

Il est à noter que l'INRAE et l'IRD ont fait le choix de Sinaps pour remplacer leur référentiel « maison ». L'INSERM a confié à l'Amue une étude de cadrage d'une mise en œuvre de Sinaps. Cette étude sera achevée au premier trimestre.

## décisionnel

À ce stade, une quinzaine d'établissements se sont déclarés intéressés par le projet de SID communautaire. Ces éléments prometteurs mais insuffisants au regard des investissements à réaliser ont conduit l'agence et les établissements porteurs de ce projet à envisager d'autres solutions de financement pour le déployer sur une cible d'établissements plus large. Dans l'attente de ce financement sur projet (MTFP), les échanges avec le groupe d'établissements porteurs du projet se poursuivront, les relations conventionnelles déjà établies dans le cadre des travaux préparatoires également (sans engagements supplémentaires), comme les travaux sur les référentiels et les indicateurs.

Les travaux d'enrichissement de la solution continueront sur l'exercice 2022, l'obtention d'un financement complémentaire étant un pré requis pour le déploiement de la solution au-delà des établissements porteurs de la solution.

**les livrables**

- Révision de la version 1, a minima une v1.4.01
- Mise à disposition d'une première release de la version 2
- Agrandissement de la communauté : 6 nouveaux établissements en production
- 2ème Lab'U
- Web conférences et conventions pour une campagne de déploiement en novembre 2022

# accompagnement



## Les dispositifs d'échange entre pairs

Les Lab'U, les cafés et les listes de diffusion sont les trois outils privilégiés pour susciter les échanges entre collègues en établissement et favoriser la création de réseaux.

Le recours à ces trois formats est en cours de généralisation dans les communautés du pilotage.

## Contrôle de gestion & intendants de données

Ainsi, le dispositif Lab'U ouvert en 2020 aux contrôleurs de gestion sera dupliqué pour les intendants de données à travers l'organisation d'un Lab'U inter métier en 2022. Ce sont donc trois Lab'U qui seront organisés (dont un en présentiel) dans les domaines du contrôle de gestion et de la gouvernance de la donnée.

Le format **café** déjà testé avec succès pour les intendants de données n'existait pas encore dans la communauté des contrôleurs de gestion. Pour répondre à une attente forte de leur part, un café bimestriel sera mis en place.

Quant aux **canaux d'échanges**, le réseau Whaller « contrôle de gestion dans l'ESR » ouvert en 2021 doit continuer à se développer. S'agissant des intendants de données, ils auront cette année accès à une liste de diffusion dédiée.

Si les outils d'accompagnement se généralisent, ils évoluent également afin d'être plus efficaces. Ainsi, les Lab'U seront-ils thématiques et les ateliers comme les cafés, introduits par des retours d'expérience d'établissements, de manière à dynamiser l'interactivité et libérer la parole.

Enfin, un dernier format, celui de la salle ouverte, expérimenté en 2021 avec un certain succès dans la communauté des intendants de données sera plus largement proposé ; il s'agit d'un créneau ouvert à l'initiative d'un établissement se posant une question spécifique et où se joigne librement et sans inscription préalable d'autres collègues souhaitant participer à la réflexion.

## Pilotage 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.

Une réflexion spécifique autour du calcul du GVT est envisagée.

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.

## 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.

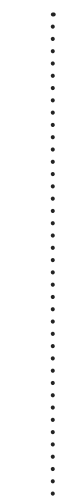
## Les conférences

Une conférence tournée vers le management du système d'information et prioritairement à destination des gouvernances d'établissement sera donnée au printemps 2022.

## Expertise en appui au SI

Des fiches méthodologiques comme celle réalisée sur l'enregistrement des personnes externes dans le SI pourront être rédigées en tant que de besoin.

plan d'action



L'Appui métier au projet SIROCCO (SID communautaire) assuré jusque-là par le seul chargé de domaine « pilotage » sera réalisé dorénavant conjointement avec l'urbaniste SI de l'Amue. Cet accompagnement prendra la forme notamment d'une réunion de travail et d'information réciproque entre la cheffe de projet et le binôme Amue en préparation du comité de suivi.

Concernant le pilotage de la masse salariale, l'objectif 2022 est de poursuivre la réflexion engagée autour de l'évolution Siham PMS. Un diagnostic a été réalisé sur l'utilisation de la solution par les établissements. Il s'agit désormais d'accompagner le plan d'action mis en œuvre.

## Productions

Les Lab'U pourront donner lieu à la production de fiches méthodologiques diffusées sur Whaller et qui selon leur niveau de maturité seront versées le cas échéant dans le catalogue des fiches zoom.

## Actions transverses

Afin de soutenir et d'outiller conceptuellement ces actions d'accompagnement, des initiatives seront lancées afin de tisser des liens avec des enseignants-chercheurs, des laboratoires ou des associations professionnelles.

L'Amue continue de participer activement au projet « connaissance des coûts » porté par la DGESIP. Elle pilotera au cours de l'année 2022 un projet de modélisation de P2CA dans SIFAC avec 5 établissements « pilotes ». L'objectif est de produire un guide méthodologique et de concevoir un dispositif d'accompagnement standardisé à proposer aux établissements qui souhaiteront installer leur comptabilité analytique calée sur P2CA dans Sifac.

## Les Formations

Sera conçu et joué en 2022 un module de formation dirigé vers les nouveaux contrôleurs de gestion dans l'ESR qui leur permettra de s'acculturer et connaître les spécificités de nos établissements et les ressources à leur disposition.

En parallèle, une grande partie de l'offre de formation du domaine a été dédoublée pour proposer des sessions sous deux modalités différentes : présentielle ou distancielle.

La formation « L'autoévaluation en vue de l'évaluation par le HCERES », va prendre en compte les nouvelles dispositions mises en place par le HCERES, tout en conservant la méthodologie d'autoévaluation afin de répondre aux attentes des établissements mais aussi des retours à faire au HCERES.

Deux nouveaux parcours de formation totalement à distance sont proposés à partir de janvier 2022 :

- Cycle en co-développement : Résoudre ensemble une problématique managériale
- Adapter vos pratiques d'animation aux nouvelles organisations de travail

La poursuite du cycle de professionnalisation des directeurs généraux de service avec l'IH2EF semble assurée, et bénéficiera en 2022 de nouvelles évolutions.

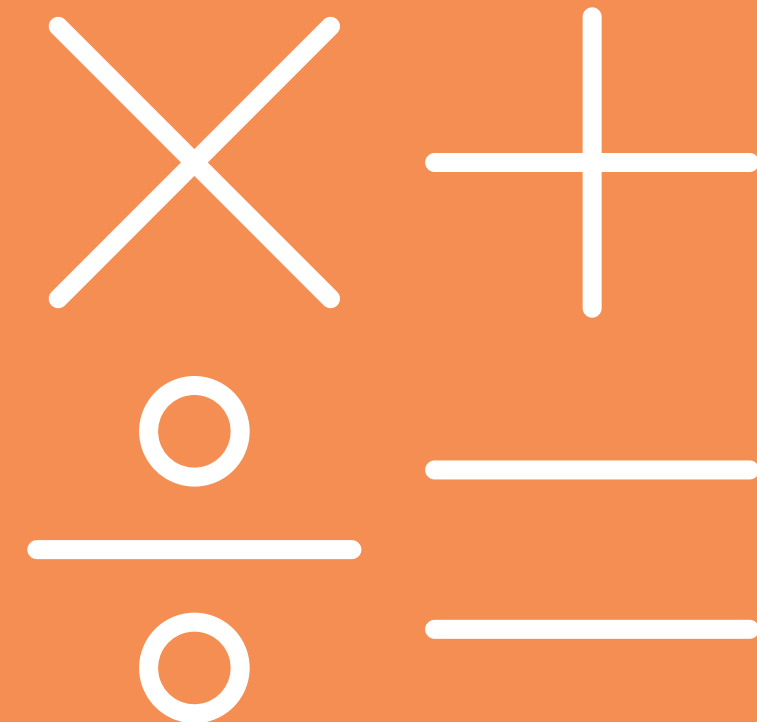
*les livrables*

- 3 Lab'U
- 10 cafés
- 1 guide + dispositif de modélisation de P2CA dans Sifac
- 2 conférences
- 1 Lab'U + 5 Café PMS
- 1 fiche Zoom

plan d'action



2 0  
2 2



finances  
comptabilité



## sifac

→ Marchés : analyser les offres des marchés Sifac, sélectionner les titulaires et exécuter les prestations de prise en main et de réversibilité, tout en assurant la continuité de service auprès des adhérents Sifac

→ Déployer l'ensemble des évolutions engagées en 2021 (service facturier recette, intégration portail PayFip, déploiement SEPA, ...)

→ Infinoe : déployer les premiers flux vers l'infocentre en pilote

→ Référentiel Tiers partagé (Sinaps) : concevoir et mettre en œuvre la solution pour un déploiement 2023

→ Dématérialisation de la gestion des déplacements : déployer les sites de la vague A en avril, déployer progressivement les premiers sites de la vague B au cours de l'année 2022, accompagner la préparation au déploiement de la vague suivante

→ Poursuivre les travaux préparatoires relatifs aux travaux de la trajectoire vers une offre de service Sifac (projet GTC) : déménagement de la plateforme projet, construction du catalogue de l'offre de service, premières études d'instruction sur différentes thématiques, choix des pilotes 2024 au T4 2022 et engager un processus d'accompagnement à l'adoption du mode service.

→ Poursuivre les travaux préparatoires au lancement effectif du projet de transformation S/4 HANA de Sifac (déploiement du pré-requis Business Partner, déploiement d'un Kit d'archivage pour pilotes, nouveau processus de maintenance outillée)



les livrables

Marchés notifiés et engagement des prestations de lancement

GTC : Plateforme projet migrée vers l'hébergeur cible, catalogue offre de service, études

Dématérialisation de la gestion des déplacements : déploiement des sites de la vague A et B

Déploiements de nouvelles fonctions (SREC, PayFip, SEPA, ...)

Infinoe : déploiement de premiers flux

EPST : démarrer des premiers travaux préparatoires

Projet de transformation S/4 HANA : lancer le projet, déployer les fonctions préparatoires

→ Démarrer formellement le projet de migration S/4 HANA au T4 2022, c'est-à-dire les travaux de conversion de la solution Sifac vers S/4 HANA dès lors que l'ensemble des prérequis sont réunis pour un déploiement en mode service de quelques sites pilotes en janvier 2024

→ Nouveaux EPST : initier avec les nouveaux EPST des travaux préparatoires (études, planification projet)

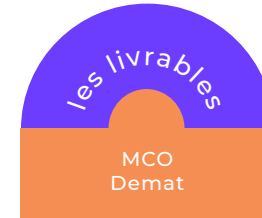
→ Finaliser la trajectoire GESLAB

→ Préparer le déploiement éventuel d'établissements désirant passer à Sifac ECC en 2023



plan d'action

## démat



→ Marchés : analyser les offres des marchés Demat, sélectionner les titulaires et exécuter les prestations de prise en main et de réversibilités, tout en assurant la continuité de service auprès des adhérents Demat

→ Assurer l'activité de support et maintenance de la solution

→ Finaliser les déploiements en cours (pas de nouveaux déploiements)

## accompagnement

### Veille réglementaire & 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, et parfois des entretiens avec un praticien ou un expert, qui sont publiés du site de l'Amue et diffusés via le Fil', 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 qui apportent un éclairage sur un sujet précis

L'enjeu est de partager, de relayer l'information spécialisée qui intéresse les professionnels du domaine, ainsi que de rendre accessibles des documents utiles dans leur pratique quotidienne.

L'objectif est de réviser le contenu des pages « Finances » afin de les mettre à jour et de rendre plus lisibles les ressources disponibles.

### 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 processus dématérialisé et intégré de bout en bout, depuis la demande d'ordre de mission jusqu'au paiement des prestations et remboursement des frais à l'agent.

L'accompagnement mis en place en 2021 pour 14 établissements se poursuivra en 2022 jusqu'au déploiement et à la mise en production de leur projet.

Il sera proposé aux établissements candidats à la vague D pour un déploiement de leur projet courant 2023.

Le dispositif d'accompagnement est réalisé sous forme d'ateliers collectifs mensuels en sous-groupe et salles ouvertes sur toute l'année 2022, pour 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.

Projets nouveaux : engager une action à destination d'une nouvelle communauté « budget » ouverte aux personnels en charge de l'élaboration des budgets ; proposer une journée qui abordera le sujet de l'application de la TVA dans les établissements d'enseignement de recherche et de recherche (aspects réglementaires et bonnes pratiques).

Dans le cadre des cycles de webinaires métiers de l'Amue, de nouvelles webconférences seront envisagées.

## L'expertise règlementaire 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 aux groupes de travail « budget »
- 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 portés par l'équipe des consultants fonctionnels et les aspects « métiers ».

L'objectif est de poursuivre le travail engagé autour deux projets :

- La révision des tableaux budgétaires.
- La mise en place du nouvel info-centre des opérateurs de l'Etat INFINOE.

Enfin, il s'agit de réaliser un travail de veille pour identifier et éventuellement encourager la diffusion de nouvelles solutions répondant aux besoins des établissements.

La participation à des groupes de travail en lien avec le ministère 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.

### Les Formations

Le module e-learnig d'autoformation au logiciel Sifac concernant les engagements juridiques (bons de commandes sur et hors marchés), finalisé et diffusé depuis septembre 2021, sera complété par un module sur les missions pour répondre à un besoin en formation de masse chez les adhérents possédant Sifac.

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



Un groupe de travail doit être identifié pour créer une formation avancée sur le flux de la dépense, complétant ainsi la formation initiation à la finances publique déjà proposée depuis 3 ans.

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 financiers et les agents comptables. Le parcours de formation se compose d'un module commun aux différents cadres affectés sur des fonctions supports et de modules thématiques relatifs au référentiel métier de chaque profession.

### Actions transverses

Poursuite de l'action sur la question **du pilotage de la masse salariale**

#### 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 et 3 salles ouvertes pour la vague D  
→ 4 ateliers collectifs mensuels et salles ouvertes pour la vague B

1 groupe de travail « Communauté budget »

Webconférence(s) métier

1 Journée « experts » autour de l'application de la TVA dans l'ESRI

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



scolarité  
formation  
vie de l'étudiant

plan  
d'action



# PC-Scol / Pégase

## Déploiements

En 2021, trois établissements (l'INUC, le MNHN et l'IEP Grenoble) sont en production sur l'ensemble de leurs formations et de leurs étudiants. Onze établissements (l'ENGEES, l'UTBM, l'INSA de Lyon, Agrocampus Ouest, l'Université de Côte d'Azur, les universités de Toulon, Avignon, Nîmes, Paris 8, Poitiers et Nantes) poursuivent leur phase pilote et disposent d'environnements de tests et d'environnements de production utilisés pour une partie de leurs étudiants et de leurs formations.

Ces établissements pilotes, ainsi que 12 autres établissements de la vague 2022-2023, ont prévu d'être déployés en production en 2022 et les travaux de préparation à ces déploiements (adaptation de l'écosystème applicatif, reprise des données, formations, etc.) ont débuté dès 2021.

Un grand nombre de nouveaux établissements ont candidaté pour un déploiement sur l'année universitaire 2023-2024. Les établissements retenus seront connus en fin d'année 2021.

L'année 2022 sera donc la première année d'industrialisation des déploiements. Plus de quarante établissements seront accompagnés dans leurs travaux de migration, pour certains en tout début de processus et pour d'autres en fin de processus.

Cette industrialisation conduit à consolider les processus de déploiement, en lien avec la co-exploitation de la solution puisque pour 2022, tous les déploiements seront réalisés en mode service (SaaS). La mutualisation caractérisera l'accompagnement des établissements : les ressources humaines en termes d'accompagnement seront augmentées au bénéfice du potentiel d'accompagnement et de formation de l'équipe PC-Scol. Il est également envisagé de démultiplier l'appel à des formateurs Pégase, issus d'établissements déjà en production ou en phase pilote.

Comme de nouvelles fonctionnalités sont mises à disposition tous les trois mois dans cette phase actuelle de construction de la solution Pégase, des ressources de formation et d'autoformation seront également

produites et disponibles pour les établissements sur la plateforme de formation.

## 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 grands établissements.

Au niveau des équipes de construction, l'activité principale pour 2022 concerne la mise en place effective de la nouvelle équipe de Marseille, en lien avec Aix-Marseille Université, pour remplacer l'équipe de Grenoble. Cette équipe devrait être complète en termes d'effectifs début 2022, et complètement opérationnelle pour le second trimestre 2022.

Nous prévoyons également d'autres dispositifs pour augmenter le nombre de fonctionnalités développées. Il s'agit essentiellement de faire appel à des prestations de développement pour les fonctionnalités peu adhérentes avec le cœur de la solution Pégase, comme certains webservices d'échanges avec des bases nationales (INES, Aglaé, etc.) et de travailler en coopération avec d'autres structures comme ESUP pour le développement de modules périphériques. Cela concerne des domaines déjà en cours de développement, comme la gestion des stages, de l'accès à son dossier pour un étudiant, des candidatures mais aussi de nouveaux domaines comme le troisième cycle.

Les principaux domaines de fonctionnalités nouvelles qui seront développées en 2022 sont le domaine des études de santé, le domaine du troisième cycle, les inscriptions pédagogiques en ligne et la gestion des compétences. Des travaux d'optimisation des performances et de mise en place de garde-fous sur les fonctionnalités déjà existantes seront aussi réalisés. Les interfaces de communication avec les autres outils en interaction avec le SI Scolarité seront soit améliorées soit construites si elles n'existaient pas encore.

Enfin, des travaux plus techniques permettant d'améliorer l'exploitabilité des instances Pégase ou la reprise des données lors des déploiements sont également planifiés.

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 sera maintenue. Toutes ces périodes continueront de faire l'objet de démonstration à la communauté et reposeront sur des recueils de besoins et des priorisations réalisées avec les établissements. La participation des établissements aux « PI Planning », qui sont les moments de priorisation et de planification des travaux des prochains incréments, sera généralisée.

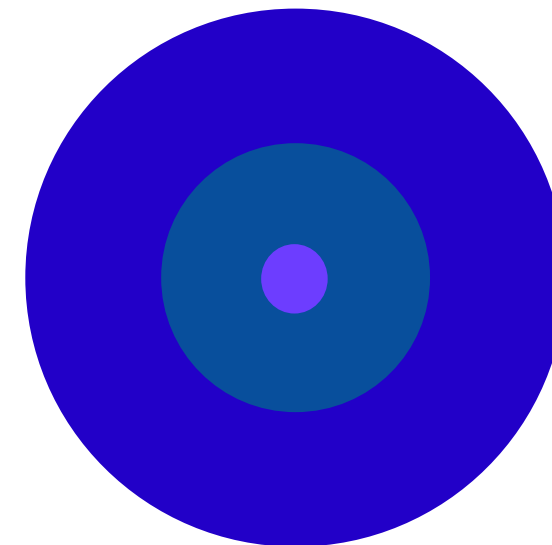
## Hébergement et co-administration

L'accélération des déploiements conduit à la mise en place d'un nombre de plus important d'instances Pégase et à un besoin de plus en plus important en support pour les établissements.

Au niveau de l'hébergement, actuellement seul le datacenter de l'Université de Strasbourg est utilisé. L'année 2022 verra la mise en service de celui de l'Université Clermont Auvergne et les débuts de mise en place des dispositifs de sécurisation croisée, afin d'augmenter la sûreté de fonctionnement de Pégase en mode service.

Au niveau de l'exploitation et du support, l'équipe de co-exploitation est en cours de mise en place et sera opérationnelle en 2022. Cette équipe multisite, dont les personnes sont en partie issues d'établissements et en partie recrutées par le projet, assureront le support fonctionnel et technique de niveau intermédiaire (entre les cellules Pégase des établissements et les experts du projet PC-Scol).

L'année 2022 sera en grande partie consacrée à la mise en place des processus nécessaires au bon fonctionnement de cette exploitation. Ces processus concerneront l'alimentation en informations des équipes depuis le projet (nouvelles fonctionnalités, évolutions techniques, évolutions des API, déploiements en cours, etc.) mais également les remontées d'alertes ou d'informations au projet. Les interactions avec les équipes de gestion des datacenter seront également formalisées pour de façon générale augmenter le niveau de qualité globale



les livrables

- Démonstrations de sprints et de versions
- Nouvelles fonctionnalités
- Instances de Pégase pour les établissements
- Processus d'exploitation

plan  
d'action



# Apogée

## Evolutions réglementaires

Après des premières évolutions permettant aux établissements de mettre en œuvre l'année transitoire de la **réforme de l'accès aux études de santé**, de nouveaux travaux de conception et réalisation seront engagés en 2022 pour prendre en compte le retour d'expérience de cette première année et les évolutions réglementaires de la réforme.

De nombreux échanges avec la DGESIP ont permis de préciser les attendus sur les modèles de diplôme en lien avec la circulaire du 25 septembre 2019 ; la publication de ces modèles par le ministère accompagnée de la circulaire correspondante devrait permettre une mise en œuvre applicative de **l'édition des parchemins** durant l'année 2022.

**L'enquête résultat SISE** connaîtra à nouveau des évolutions avec l'ajout de variables relatives à l'assiduité et au parcours des néo-bacheliers, ceci afin d'aider à la mesure des effets de la loi ORE.

Enfin, l'étude du référentiel de France Compétence a mis en exergue la nécessité de mettre en place un groupe de travail établissements pour déterminer les besoins de prises en compte des compétences et blocs de compétences dans Apogée, notamment pour **l'édition du supplément au diplôme**.

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

Un nouveau **WebService d'import des notes et résultats** sera mis à disposition des établissements ; au-delà des notes et résultats, il permettra aux établissements d'importer dans Apogée les rangs de classement calculés par ailleurs pour les filières Santé.

Afin de sécuriser les processus et permettre l'identification des candidatures en réorientation non autorisées dans les filières Santé, la **mise en œuvre d'un nouveau flux des inscriptions** à destination de **Parcoursup** sera étudiée.

Une **plateforme unique de candidature en première année de master** sera créée par le ministère pour le recrutement dès l'année universitaire 2022/23 des formations conduisant au diplôme national de master et dans ce cadre l'interopérabilité entre cette plateforme et Apogée sera étudiée.

S'agissant du projet **passerport d'orientation, de formation et de compétences**, l'Amue accompagnera les établissements pour la mise en œuvre de ce nouveau flux.

## Maintenance et amélioration de l'existant

Pour préparer le déploiement de Pégase, une revue des **traitements d'archivage** existant dans Apogée sera réalisée ainsi qu'une étude d'opportunité de création d'un **outil d'extraction des données** nécessaires ; les données devant être conservées légalement seront identifiées afin d'être déversées vers le CINES à travers les API VITAM.

La maintenance applicative portera sur la prise en compte d'adaptatifs pour :

- poursuivre l'amélioration de la dématérialisation des actes de gestion en lien avec l'inscription
- faire évoluer l'ergonomie des relevés de notes et de compétences.
- étendre l'univers de pilotage aux données de l'OPI
- permettre la suppression en masse des résultats
- améliorer le traitement des étudiants sans résultats sur leurs pré-requis lors de l'inscription pédagogique de masse

les livrables

- Prise en compte de la réforme des études de santé
- Edition des parchemins
- WebService d'import des notes et résultats
- Archivage des données légales

# ConPeRe

les livrables

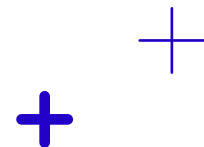
- Version corrective
- Webconférence de présentation

Avec la perspective de mise en production de PEGASE dans les établissements, et avec elle la possibilité renforcée d'individualiser les parcours de formation suivis par les étudiants, l'outil ConPeRe, né pour répondre à l'obligation de contractualisation entre un étudiant et son établissement sur un contrat pédagogique de réussite, va évoluer a minima.

L'accompagnement au déploiement et le support à l'exploitation de l'outil seront poursuivis.

# ROF

En 2022, l'essentiel des activités sur ROF concernera le support à l'exploitation des établissements et la maintenance corrective.



# FCA Manager

## Evolutions réglementaires

Au cours de l'année 2022, les travaux menés avec la caisse des dépôts et consignation pour l'intégration de FCA avec la **plateforme MonCompteFormation** seront poursuivis. De même la génération de **l'enquête sur la validation des acquis de l'expérience** sera mise en œuvre dans FCA Manager.

## 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 et un flux sera développé pour permettre le dépôt des documents générés par l'outil dans la solution de **Gestion Electronique des Documents** de l'établissement. Une étude sera réalisée pour la mise en place d'un **échange de données relatifs aux contrats avec les opérateurs de compétences (OPCO)**.

## Maintenance et amélioration de l'existant

La maintenance applicative se poursuivra pour améliorer « l'expérience utilisateur » avec notamment :

- l'ajout dans le dossier des prospects de **nouveaux types de documents** (CV, lettre de motivation, ...)
- la prise en compte de la **signature électronique** pour le conventionnement et la contractualisation
- la mise en œuvre de nouveaux tableaux de bord
- la poursuite des travaux de mise en conformité RPGD sur **l'archivage et la purge**
- la mise en place d'un système d'alerte par email pour les gestionnaires

- pour les aspects technique, le changement de système de gestion de base de données avec le passage à **PostgreSQL** ainsi que la **simplification de l'exploitation** par documentation en option.

## Déploiements

Les actions d'avant-vente seront poursuivies et l'accompagnement au déploiement de 7 établissements supplémentaires sera réalisé.

les livrables

- Mémo fiches
- Vidéos de nouvelles fonctionnalités
- Prise en compte de la signature électronique
- Demi flux de dépôt des documents dans la GED établissement
- D'Oracle à PostgreSQL

plan d'action

# Accompagnement

## Accompagnement de la « communauté Etudes »

Pour cette nouvelle année, nous souhaitons particulièrement mettre l'accent sur des actions à destination des responsables de services/directions des études et de la vie étudiante, en proposant de construire un accompagnement collectif autour des enjeux d'impacts organisationnels des réformes en cours et plus généralement, autour de l'actualité du domaine Formation et Vie de l'étudiant.

Dans un premier temps nous allons nous focaliser sur l'animation et la gestion des Formations de l'ESR, sans pour autant éluder les problématiques de « Vie Etudiante », en proposant différents moments d'échanges.

En particulier, un nouveau rendez-vous mensuel vient d'être créé : le « **Café Etudes** ». Il se veut un lieu privilégié d'échanges entre établissements adhérents, avec l'Amue.

Ce dispositif visant les aspects métiers de l'animation et de la gestion des formations, est complémentaire à celui des cafés existants (Apogée et FCA Manager) et s'adresse à tous les adhérents Amue quel que soit leurs systèmes d'information du domaine FVE.

Les **Cafés Etudes** fonctionneront sur les mêmes principes que les « cafés outils », les thématiques étant choisies par les participants. Ils pourront déboucher, si nécessaire, sur des groupes de travail spécifiques, des lab'U, etc.

Les productions de la communauté donneront lieu à des retranscriptions via le **padlet du « café Etudes »** qui est en cours de création et des communications sur la liste « DEVE » ou tout autre moyen adapté au contexte.

En parallèle, et selon les besoins exprimés, des modifications pourront être prises en compte dans la revisite prévue des pages « Formation – Vie de l'Etudiant » du site amue.fr.

Associant les experts métier PC-Scol, cette communauté doit également permettre aux établissements des futures vagues, d'amorcer leurs questionnements autour de la mise en place de PEGASE.

À noter que le département développement et accompagnement des compétences accompagne plus particulièrement l'organisation et les outils permettant de faciliter l'animation des communautés. Il est riche en idées, méthodes et moyens et les différentes rencontres qui sont prévues devraient permettre d'améliorer encore l'accompagnement.

## Cafés Apogée

Après un bilan positif établi en fin d'année universitaire, les « cafés Apogée » ont repris dès la rentrée sous un format étendu (passage de 1h15 à 1h30).

Parmi les thématiques qui se profilent, se dégage en premier lieu la demande de bilan et d'accompagnement sur la mise en place de formations enseignements/compétences, ainsi qu'une poursuite de la réflexion des pratiques autour de la mise en œuvre des BUT.

Par le biais d'enquêtes et de retours d'expériences, un état des lieux sera prévu lors de différentes restitutions.

Il est à noter que l'année dernière, les échanges des cafés Apogée ont donné lieu à la création de groupes de travail comme par exemple autour de la réforme du baccalauréat, ce qui a permis de faire évoluer l'outil, ou encore de la mise en œuvre des Bachelors Universitaires de Technologie permettant la création et la diffusion de fiches-mémos d'aide à la modélisation.

## Réforme de l'accès aux études de santé (suite) :

Pour cette deuxième année de mise en œuvre de la réforme, un certain nombre d'actions sont déjà engagées avec les établissements.

En tout premier lieu, il est à noter que les conditions de mise en place de la réforme ont été très difficiles, celle-ci se révélant très complexe à appréhender dans un contexte

de crise sanitaire, les besoins des établissements ne se précisant que très tardivement et pouvant être très différents dans leur application pour un même processus.

Par essence, cette réforme laisse beaucoup de latitude aux établissements sur les conditions de mise en œuvre, ce qui entraîne assez régulièrement, un manque de consensus sur les processus métiers et outils limitant la mutualisation.

Un grand merci est adressé à toutes les personnes qui ont participé aux échanges initiés dès janvier 2020 et plus particulièrement à toutes celles qui se sont investies l'année précédente ou s'investissent cette année sur les différents ateliers.

Au niveau national, en 2022, l'Amue participera aux sessions du comité de suivi de la réforme de santé, aux réflexions et travaux qui font suite à cette première année de fonctionnement. Ces informations sont fondamentales dans l'accompagnement des établissements autant sur les processus métiers que sur les prévisions d'évolution des outils.

En parallèle, un bilan sur l'accompagnement et le service rendu par l'outil Apogée a été réalisé fin août début septembre, et un second groupe de travail a été mis en place pour envisager les prochaines évolutions pour les résultats 2021/2022 dès le mois de septembre 2021.

Après plusieurs rencontres et deux journées d'ateliers à l'Amue Paris, ce groupe a permis la construction d'un cahier des charges pour la fin du mois d'octobre 2021.

Comme l'année précédente, différentes actions d'accompagnement sont prévues pour assister au mieux les établissements dans la prise en main des fonctionnalités prévues. Elles pourront entre autres donner lieu à la mise à jour du guide de préconisation et des fiches modélisation.

## Intégration des formations du supérieur dans le système de certifications professionnelles

La construction en cours d'un environnement numérisé de la certification professionnelle est d'actualité. Elle se fait sans commande véritablement unifiée mais plutôt avec le besoin de dématérialiser les flux de données, et son corollaire de minimisation des ressaisies.

Cela donne un paysage en chantier, sans réel regard d'urbanisation d'un SI consolidé.

La complexité à appréhender les différentes attentes, demandes ou mêmes obligations légales pour les Universités et les Ecoles est donc importante. Elle se double d'une réelle difficulté liée à une forme de spécificité des formations de l'enseignement supérieur, à leur organisation et à l'autonomie même des établissements qui les délivrent.

La réussite de l'intégration du périmètre de l'enseignement supérieur à cet environnement numérique est pourtant un objectif incontournable au regard de la mission de formation tout au long de la vie des universités et des écoles.

Réussir passe donc par un accompagnement fort à plusieurs niveaux :

- Expliciter les spécificités légitimes de l'ESRI et les faire appréhender aux acteurs afin de préparer un terrain favorable aux actions des établissements.
- Parallèlement valoriser auprès de ces acteurs les actions des établissements.
- Préparer les sujets, adapter les exposés, les vocabulaires, ... pour les établissements.
- Rechercher les meilleures expériences et mutualiser les réussites.
- Apporter des compétences, participer à la réflexion en vue d'une urbanisation réussie.

Les objets de travail pour l'année 2022 seront essentiellement : l'alimentation de la base de données de la

plan  
d'action

caisse des dépôts et consignation pour la publication du portefeuille de compétences, les liens avec les portails nationaux de l'apprentissage (développements de la mission apprentissage, portail des Opérateurs de compétences, liens avec France compétences pour la remontée des coûts analytique des CFAs, ...)

Cet accompagnement prendra la forme de groupes de travail spécifiques, d'ateliers d'accompagnement (par exemple avec la Mission d'Évaluation de Contrôle de la DGESEP), et de conférences ou webconférences de mutualisation

## Club'U Apogée

Après l'organisation d'un Club'U en distanciel à la fin du printemps 2021, l'objectif en 2022 est de pouvoir à nouveau réunir 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.

## Lab'U et Cafés FCA Manager

La communauté des utilisateurs de FCA manager s'est beaucoup élargie puisqu'elle est constituée aujourd'hui d'une cinquantaine d'établissements utilisateurs.

Pendant l'année et demie écoulée, les restrictions de déplacements et de rencontres n'ont évidemment pas permis la tenue de rencontres présentiels.

La communauté s'est enrichie de cafés FCA réguliers (périodicité de 1,5 mois environ) afin de maintenir le lien social de cette communauté. Des événements orientés « outils » se sont ajoutés (rencontres « trucs et astuces », « focus » = rendez-vous avec un établissement sur un point spécifique).

Les cafés FCA vont se poursuivre, sous forme dématérialisée, selon le même rythme. Ils permettent des discussions ouvertes sur les sujets d'actualités et permettent d'identifier les sujets forts ou « montants ».

Ces sujets portés par la communauté pourront être développés lors d'un lab'U présentiel programmé début 2022, en établissement. L'Amue a mis en place un comité de préparation qui assurera l'animation et les

**les livrables**

- Padlets: création du padlet « Etudes » (et maintien de ceux des cafés Apogée)
- Partie « Formation – Vie de l'Étudiant » du site Amue revisitée
- Mise à jour du guide de préconisation réforme accès études de santé et des fiches de modélisation
- Mise à jour des fiches-mémos sur les compétences, y compris pour les BUT

suites à donner de cette rencontre.

## Les Formations

L'offre de formation sera reconduite sur les actions qui sont toujours attendues. Concernant plus spécifiquement FCA Manager deux nouvelles formations vont être proposées au catalogue: FCA Manager VAE/VAPP et Suivi et gestion de l'alternance.

La problématique de renouvellement des formateurs est importante et différentes actions de bilan et recrutement sont à poursuivre ou à engager. Un appel à candidature sera lancé dans les prochaines semaines. L'Amue via le forum formateur émet des actions

régulières en direction des formateurs issus d'établissements, pour leur permettre d'entrer dans leur rôle le plus confortablement possible.

À noter que la tendance de demandes de « coachings individualisés » et de formations spécifiques se confirme, même s'il n'y a pas de désaveux des formations catalogues. Cela répond à des besoins liés aux mouvements de personnels et aux exigences de mise en œuvre très rapide de problématiques complexes.

Ces interventions sont très exigeantes à mettre en place et font appel à des profils de formateurs très spécifiques. L'Amue y répond au mieux par la politique de nouveaux recrutements et par des actions d'adaptations des formations (distanciel, programme à la carte, ...).

**les livrables**

- Etendre l'offre de formations spécifiques par le recrutement de formateurs



recherche  
valorisation

plan  
d'action





# Caplab

## Feuille de route applicative de Caplab

Avec la livraison en septembre 2021 de la version 1.4, Caplab atteint sa maturité applicative en phase pilote. Le mode de construction agile et les différentes expérimentations ont permis de mettre en œuvre pour l'application le cadre de son usage futur : navigation intuitive, ergonomie des écrans, processus de gestion des appels à projets internes (AAPI) apprécié par les pilotes, vision consolidée des projets ANR, processus de demande d'assistance intégré à l'application, etc.

Le travail applicatif se poursuivra en 2022 avec le programme prévisionnel suivant :

- au T4 2021, version technique avec le service d'intégration des personnes au format pivot travaillé au premier semestre et la mise en œuvre des améliorations suite aux retours des expérimentations AAPI (voir *infra*) ;
- au T1 2022, livraison de la V1.5 avec les écrans Projet travaillés en séminaire avec les pilotes (vision partagée des projets par les participants, liste de projets et de candidatures, écrans de création de projets, import des projets) et finalisation de la gestion des habilitations (complètement refondue au passage en V1.4).

## Expérimentations et préparation du déploiement de Caplab

Les différentes expérimentations en cours ont pour objectif d'avancer sur la voie du déploiement de Caplab, en testant les solutions à mettre en œuvre pour satisfaire aux prérequis restants.

- Après un 1<sup>er</sup> AAPI opéré dans Caplab (entre avril et juin 2021), l'Université de Lorraine a décidé de poursuivre fin 2021 et début 2022 avec deux nouveaux AAPI (dont un en lien avec le financement iSite), intégralement à travers Caplab ;
- L'UCA, de son côté, termine un AAPI via Caplab, dont le bilan sera tiré en décembre ;
- En parallèle de ces expérimentations applicatives, les travaux d'interopérabilité du S2 2021 donneront lieu à un POC du dispositif d'acquisition des données Personnes, d'abord avec l'UL (équipée de Sinaps) puis avec l'Université de Bordeaux (T1 2022).

L'ensemble de ces démarches collaboratives réalisées avec un ou plusieurs sites pilotes permettent également, outre l'amélioration de l'application, de mieux connaître les besoins d'accompagnement futurs des sites. Le dispositif d'assistance se renforce progressivement et sera lui-même l'objet d'une expérimentation au S1 2022.

Le jalon résultant sera, au S2 2022, le déploiement progressif des pilotes et pré-financeurs.

Au préalable, une série de rendez-vous sera prise avec la communauté des adhérents afin de présenter les modalités de déploiement de l'offre Caplab dans toutes



ses dimensions (fonctions et services apportés, coûts, mode service et accompagnement). Des webinaires seront ainsi organisés à partir de décembre 2021 et se poursuivront sur le S1 2022.

## Avancement de la mise en place du mode service

Caplab sera 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.

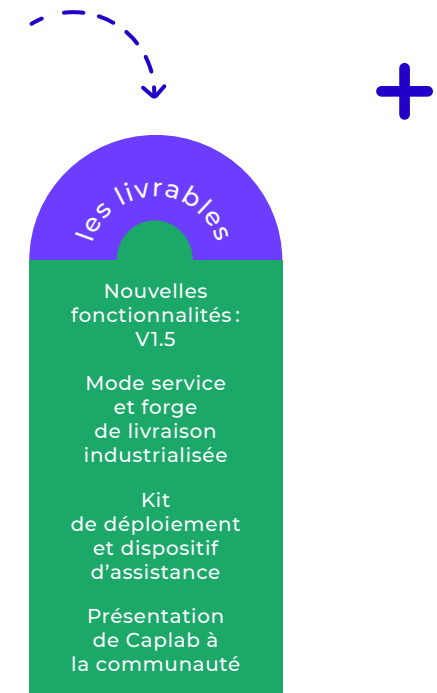
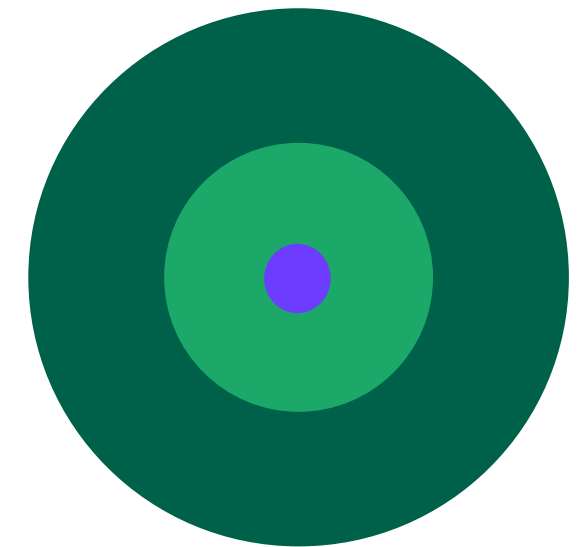
L'hébergement et l'exploitation de Caplab seront réalisés par des établissements de l'ESR, pour le compte de la communauté. En 2021 des opérations à la fois techniques, d'échanges et de travail collaboratif avec des établissements ont permis d'avancer vers cette cible.

Pour ce qui concerne l'hébergement de l'infrastructure technique de Caplab, deux Datacenter ont été identifiés (UNISTRA et UCA). A l'UNISTRA, une collaboration est engagée avec les équipes de la DSI et des travaux sont en cours sur un bac à sable, qui se poursuivront au S1 2022. Une convention d'hébergement est en cours d'élaboration, avec une cible au S1 2022.

Côté exploitation du produit Caplab, une étude en cours travaille à la composition de l'équipe de co-administration et à son dimensionnement. De même les domaines de responsabilité des acteurs seront décrits et des échanges auront lieu au S1 2022 afin de préparer les mises en œuvre à venir pour l'exploitation de Caplab en 2023.

De plus, l'amélioration de l'architecture logicielle et technique de Caplab se poursuivra, notamment par la mise en œuvre des bonnes pratiques « DevOps » ainsi que de l'outillage et l'organisation humaine nécessaire liés au passage en mode service

Enfin, le processus rigoureux d'homologation SSI de Caplab visé par un groupe de travail constitué par des RSSI de l'ESR sera poursuivi afin de donner au produit les meilleures caractéristiques dans ce domaine au vu des données que l'application est amenée à traiter.



plan d'action



## Geslab

Le projet Geslab concerne l'interfaçage de Geslab avec le SI finances des établissements. Il a commencé avec le développement d'une vingtaine de flux d'interface entre Geslab et Sifac et les adaptations de Geslab et de Sifac.

L'interface entre Geslab et Sifac est un dispositif qui permet de substituer l'usage de Sifac par Geslab dans les laboratoires, en intégrant un ensemble d'opérations initialement réalisées à la fois dans Geslab et dans Sifac.

A fin 2021, cette interface est déployée au sein des 10 laboratoires pilotes, qui utilisent donc Geslab comme application de gestion financière unique, communiquant avec le SI financier des établissements tutelles (universités, organismes de recherche) utilisant Sifac.

Geslab est désormais opérationnel en phase Pilote. Les conditions nécessaires à un déploiement plus large n'étant pas réunies (prérequis politiques, techniques et organisationnels), l'engagement de l'agence dans ce projet sur 2022 sera limité à la préservation des travaux réalisés pour interfacier Geslab à Sifac.

## Dialog

Avec la finalisation de sa version 2 au T3 2021, Dialog a achevé une partie de sa transformation visant à le rendre générique pour un usage mixte (Cnrs-établissements de l'ESR). Sa refonte ergonomique est un atout mis en avant par ses utilisateurs au Cnrs comme parmi les établissements expérimentateurs qui accèdent à l'application en mode pilote.

En ayant pour objectif d'inscrire cette application au catalogue de l'agence, des prérequis subsistent à ce stade avant de pouvoir engager le déploiement de l'application au-delà du périmètre actuellement desservi. Ces prérequis sont d'une part techniques : disposer d'une infrastructure adaptée et d'une architecture à même de gérer à la fois l'accès à l'application dans le contexte de multi-tutelles et qui garantisse l'interopérabilité nécessaire avec les SI des adhérents de l'Amue. D'autre part organisationnels, mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement et d'assistance pour les établissements qui choisissent de déployer l'outil Dialog.

2022 verra la poursuite de la participation de l'Amue au suivi des travaux de maintenance.

## Sinchro

L'année 2021 a été une année de transition pour l'application Sinchro, sans que ce processus ait d'incidence pour ses nombreux utilisateurs en établissements. Depuis la fin 2020, l'Amue a progressivement récupéré la maîtrise de l'application en internalisant à la fois les développements et la maintenance, auparavant confiés à l'éditeur OS-Concept.

Le modèle de la co-construction se met progressivement en place pour Sinchro, en lien avec le site Clermontois. Une ressource est en cours de recrutement au sein de l'Université Clermont-Auvergne, afin d'assurer, sous le pilotage de l'équipe Sinchro, le développement des évolutions et les travaux de maintenance adaptative et corrective.

L'application sera maintenue en condition opérationnelle. Le volume des évolutions qui pourront être apportées sera défini suivant la méthodologie AGILE en adaptation des capacités à faire de l'équipe au fur et à mesure de la mise en place de la nouvelle organisation.

Plusieurs établissements sont en cours de déploiement ou se sont dits intéressés par un déploiement en 2022. Des actions d'accompagnement seront donc menées.

les livrables

Volume et échéances à définir en fonction du calendrier de mise à disposition et montée en compétences de la nouvelle ressource de développement

## Accompagnement

### Les Lab'U

L'accompagnement de la communauté des Responsables d'unités de recherche se continue en 2022 par un Lab'U au 1er trimestre, en co-construction avec le réseau ADERES.

### Les Formations

Le 9ème programme – cadre de l'Union Européenne pour la recherche et l'innovation a pris effet le 1er janvier 2021. L'ensemble des modules de formation du parcours Appels à Projets (AAP) a été mis à jour en référence au cadre réglementaire. Ces différents modules sont proposés aux agents des établissements en formation à distance. L'accessibilité à la formation pour les agents éloignés géographiquement de Paris est donc facilitée.

les livrables

Consolidation des contenus en référence au cadre réglementaire

Accompagnement des formateurs à la pratique professionnelle de l'animation d'une formation en classe virtuelle

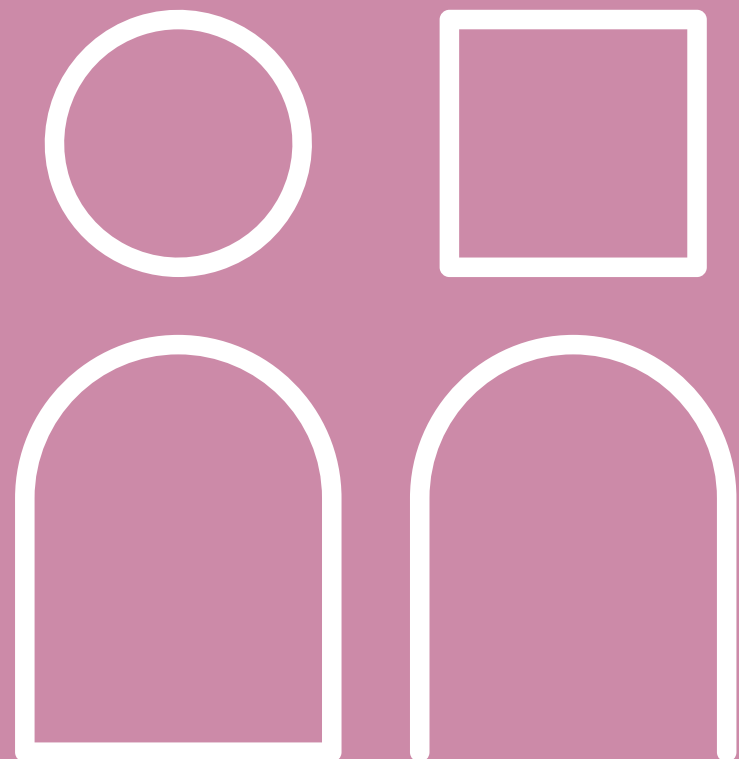
Mise en œuvre de nouveaux modules sur la thématique de la science ouverte, de l'intégrité scientifique

Fusion des modules de formation « Être directeur d'école doctorale » et « gestion des conflits »

Encadrants/Doctorants», pour une approche globale

plan d'action

2 0  
2 2



# ressources humaines

plan d'action

2 0  
2 2

## Harpège

les livrables

La maintenance corrective et réglementaire, ainsi que l'assistance à l'exploitation d'Harpège, seront encore assurés en 2022 pour des derniers établissements en cours de bascule sur un autre SIRH

## Siham

- **Marchés :** analyser les offres en réponse à notre marché intégrateur Siham, sélectionner le titulaire et exécuter les prestations de prise en main et de réversibilités, tout en assurant la continuité de service auprès des adhérents Siham

- Lancement d'études d'optimisations techniques (architecture, diffusion de versions, ...) et fonctionnelles (multi-tenant) qui faciliteraient le passage de Siham vers un mode service exploité par l'Amue

- Déployer l'ensemble des évolutions engagées en 2021 (module formation, interface agent GP4You sur les modules GPEEC...)

- Poursuivre les travaux préparatoires relatifs aux travaux de la trajectoire vers une offre de service Siham (projet GTC) : déménagement de la plateforme projet, définition du catalogue de l'offre de service, premières études d'instruction sur différentes thématiques

- Déploiement du palier « moteur de règles et mise en qualité des données »

- Poursuivre les travaux de montée de version vers la suite 9 d'HR Access (paliers fonctionnels)

- Poursuivre le déploiement de Siham à l'IRD

- Poursuivre le déploiement par vagues du module de préliquidation de Siham

- Préparer le déploiement éventuel d'établissements désirant passer à Siham en 2023

les livrables

Marchés notifiés et engagement des prestations de lancement

Déploiement de 12 établissements sur le module de préliquidation de Siham

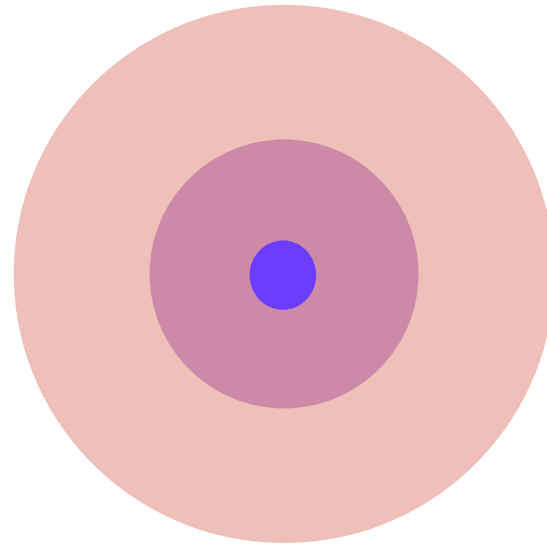
Offre de service préliquidation pour les établissements y ayant souscrit

# Siham PMS

Migration des environnements en production au sein de l'infrastructure proposée par l'éditeur All Share, ce qui permettra notamment :

- Simplifier les modalités d'accès et de connexion à l'outil
- Améliorer les temps de traitement des calculs effectués
- Disposer d'une nouvelle interface d'utilisation plus ergonomique et conviviale
- Automatiser le chargement des éléments en provenance de Siham

Mise à jour réglementaire de la solution.



# Accompagnement

## Veille 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 de la sphère RH,
- 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

- Les Fiches Zoom font un point précis et complet sur différents sujets RH. 14 fiches sont actuellement disponibles, certaines seront mises à jour et de nouvelles fiches seront mises à disposition.

- Publication de mises à jour du Mémento des statuts d'agent contractuel de l'Etat.
- Espace DSN sur le site web de l'Amue pour accompagner la mise en place de la déclaration sociale nominative

## L'expertise métier en appui des SI

- Fichiers de suivi des évolutions réglementaires avec impact sur le SI, dont un fichier spécifique à la Loi Transformation de la Fonction Publique et un fichier spécifique à la Loi de programmation de la recherche
- L'Analyse des textes réglementaires pour identifier les impacts dans les SIRH.
- L'apport d'expertise pour l'assistance utilisateurs.
- La coordination/animation de groupes de travail tant sur l'évolution du produit que sur l'amélioration de fonctionnalités existantes.

## Réseaux professionnels

- Organisation et animation de Lab'U pour faciliter l'échange de pratiques entre établissements. Pour suite des Lab'U Développement RH et des cafés mensuels de la communauté, des cafés mensuels destinés à la communauté « Managers de l'ESR » et des cafés de la nouvelle communauté « ATOM » (Accompagnement des transformations organisationnelles et managériales).
- Organisation et animation d'un Lab'U destiné à la communauté des coordinateurs de paye et d'un lab'U transverse destiné aux communautés managers et ATOM.
- Animation et gestion de 6 listes de diffusion thématiques : Biatss, Enseignants, Contractuels, Coordopaie, Développement RH, Correspondant Handicap.
- Poursuite des échanges avec les associations professionnelles : Sup'DRH, ANDRH...
- Rapprochement des PFRH (Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) a un rôle d'appui auprès des services de l'Etat en région afin de répondre aux besoins RH locaux. Elle vise notamment à rapprocher les pratiques et les savoir-faire des trois versants de la fonction publique.

Concernant les formations Siham, la mise en place du catalogue de formation inter pour les établissements en exploitation se poursuit : Siham Gestion Administrative, Exploitation technique, Query.

Le réseau de formatrices et formateurs est maintenant lancé, une « équipe MS Teams » a été mise en place L'objectif est de l'enrichir en recrutant de nouveaux membres en 2022 et d'évoluer vers une animation/organisation de réseau programmée annuellement.

Au niveau des axes de prospective, il est envisagé de programmer le développement de nouvelles formations (Gestion de la carrière, BO Siham, Gestion Collective pour 2022-2023) après avoir réalisé une expression des besoins établissements en groupe de travail.

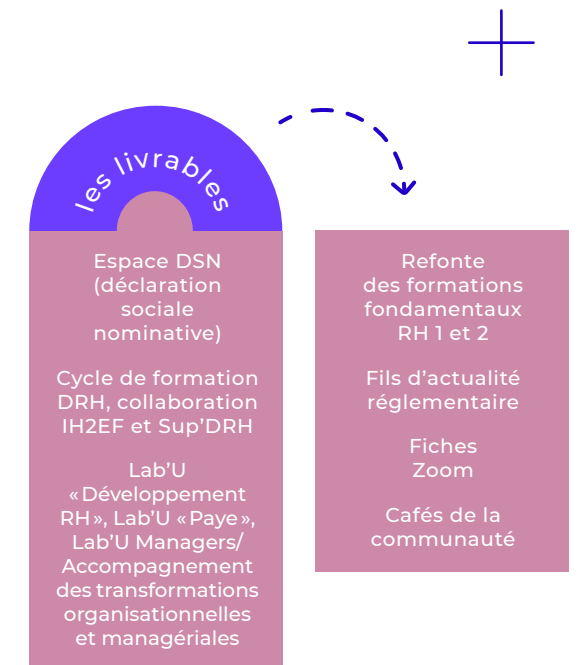
En dehors de ces formations présentes, il est prévu de mener une étude sur la réalisation de modules 100% e-learning de Siham (Entretien Pro et Formation). Si celle-ci est validée, la production sera réalisée en 2022 et mise à disposition en 2023.

## Conférences et Webconférences

- Les thématiques relatives à l'égalité Homme-Femme, les violences sexuelles et sexistes et les discriminations ou tout autre sujet d'actualité pour les établissements y seront traités, en s'appuyant sur les liens entretenus par l'Amue avec ses différents partenaires.
- Les thématiques relatives à l'actualité de la paye : Déclaration Sociale Nominative, évolution de l'application paye de la DGFIP, ...

## Les Formations

Co-construction en collaboration avec l'IH2EF et Sup'DRH, des modules A, B et C du cycle de formation des DRH. Poursuite de la mise à jour des modules de formation en lien avec l'évolution réglementaire : Loi de la Transformation de la Fonction Publique et la Loi de Programmation de la Recherche.



plan d'action





santé  
prévention  
sécurité

plan  
d'action

2 0  
2 2

les livrables

2 versions majeures sont attendues pour 2022, elles permettront d'intégrer plus de 30 évolutions émanant exclusivement de la communauté via une grande enquête EvRP qui a eu lieu en juin 2021

EvRP

Communauté :

- Déploiement de 3 nouveaux établissements sur la vague 2021-2022.
- Communauté de 29 établissements en production d'ici juin 2022.

Accompagnement

### Les Formations

Afin d'accompagner les établissements adhérents dans la mise en place du CSA , en remplacement des CHSCT, des webinaires seront proposés :

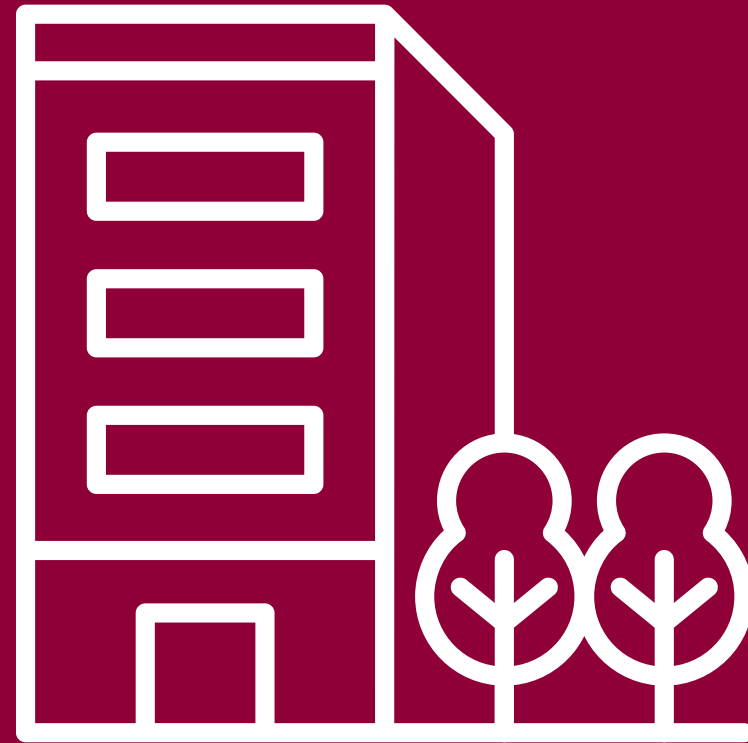
- Animé par un inspecteur santé sécurité au travail de l'ESR
- Animé conjointement par un inspecteur santé sécurité au travail de l'ESR et un inspecteur du travail du secteur privé.

les livrables

Ajout dans le catalogue formation d'une formation outil EvRP s'adressant exclusivement aux sites en exploitation

Deux webinaires sur l'année universitaire 2021/2022

Formation spécifique, proposée au catalogue, pour les adhérents



# patrimoine immobilier & développement durable

plan  
d'action

2 0  
2 2



## Système d'information

- Assurer le pilotage du projet d'accord-cadre SIPI jusqu'à sa mise à disposition auprès des établissements.

- Fédérer une communauté des établissements utilisateurs de l'accord cadre SI Patrimoine Immobilier (SIPI)

1 conférence

2 Lab'U

- Développer l'appropriation par les établissements du cadre de cohérence Immobilier en ESR

- Mener une réflexion sur l'évolution de la donnée immobilière, avec les établissements

## Les Formations

- Maintien de l'offre actuelle et intégration des orientations du CFCA 2021 en faveur de formations sur la stratégie et la programmation immobilière en ESRI :

→ Formation Référentiel Immobilier MESRI

→ Formation CO-Design d'espace en ESRI

## Relations partenariales

- Poursuite du partenariat avec le **Département de l'innovation et de l'expertise immobilière MESRI** pour le développement de formations sur le référentiel métier, l'appropriation par les établissements du cadre de cohérence immobilier et l'animation du réseau des économistes de flux.

- Poursuite des **partenariats avec la CPU 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 Transition Ecologique et Sociétale de la CPU.

- Développement d'un 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.



- Développement d'une thématique mieux-être dans son organisation en partenariat avec l'université de Poitiers et l'AFNOR (objectif transverse de long terme).
- Identification de nouvelles personnes ressources en établissement, pouvant intervenir sur des formations ou intervenir lors de conférences, en fonction des demandes d'accompagnement.

## Accompagnement des établissements

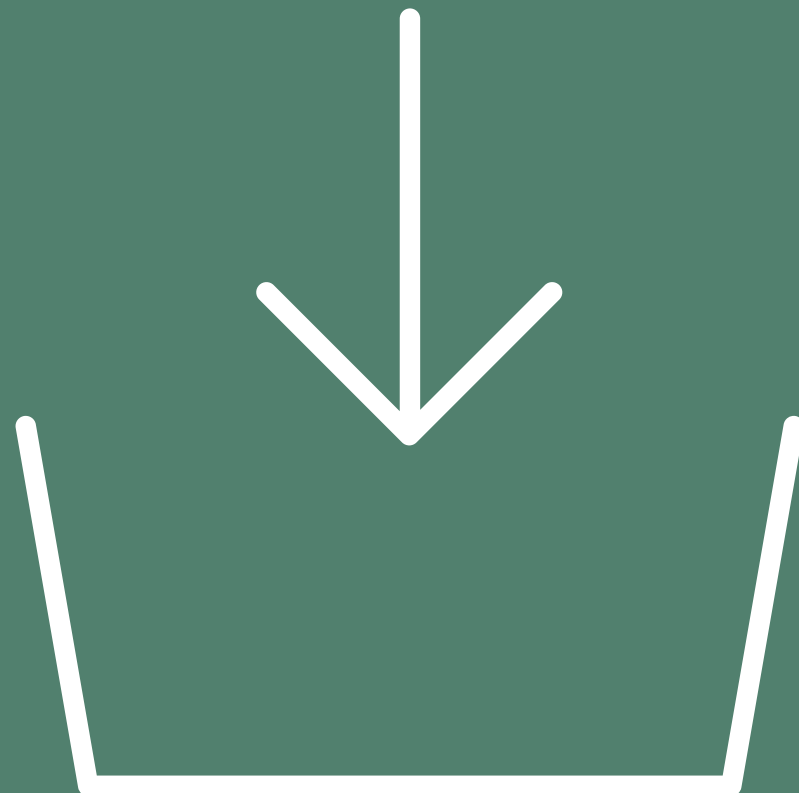
- Assurer le développement des trois communautés identifiées au sein des directions immobilières en ESRI : communauté des économistes de flux, communauté sur l'évolution de la donnée immobilière, communauté sur la programmation de l'immobilier durable en ESR.

- Poursuivre l'animation de la plateforme Economistes de flux Osmose.

- Développer l'apport d'expertise en établissement par la mutualisation des savoirs-faires des référents DD&RS.

- Contribuer à la revue « Collection numérique » sur les enjeux du pilotage du patrimoine immobilier par la donnée.

# les achats



## Accompagnement des établissements

Organisation de rencontres régulières avec la communauté des acheteurs via la planification de Lab'U et de cafés des Achats.

Révision des modalités de travail sur l'évolution de la Nacres et son amélioration en accord avec les évolutions des achats réalisés par les établissements.

Extension du Cosu Nacres aux EPSCP membres du groupe de travail constitué en 2021, organisation de rencontres régulières afin de travailler en profondeur sur certains segments d'achats.

## Les Formations

Maintien de l'offre actuelle et intégration des orientations du CFCA 2021 (formations propriété intellectuelle dans les marchés, formations à PLACE).

## Centrale d'achats

- Coordination du suivi d'exécution de l'accord-cadre MatInfo5 notifié en juillet 2021 par l'organisation de rencontres régulières entre le COSU, regroupant les établissements primo-contractants et des représentants des centrales d'achats Amue et CNRS, et les établissements.
- Animation des comités restreints Matinfo
- Animation du suivi d'exécution et diffusion auprès des adhérents de l'Amue d'informations relative à MatInfo 5.
- Renouvellement de l'accord-cadre « instrumentation scientifique » en groupement de commande avec le CNRS.
- Renouvellement de l'Accord-cadre « Infogérance » à destination des établissements actuellement bénéficiaires de l'accord-cadre en cours afin d'assurer un tuilage vers l'offre Cloud en construction.
- Poursuite des réponses aux questions des établissements sur la mise en œuvre des accords-cadres en cours d'exécution.



- Recrutement d'une Apprentie en novembre 2021 qui s'est vue confier les missions d'amélioration de la relation fournisseur et mise en œuvre de reportings réguliers avec les titulaires des accords-cadres en cours d'exécution et travail sur la diffusion des indicateurs de performance aux établissements.

## Relations partenariales

Poursuite du partenariat avec l'IH2EF pour la construction du parcours des directeurs des achats.

Travail en collaboration avec l'association des directeurs des achats « ADASUP' » pour proposer de nouveaux formats et actions d'accompagnement.

Intervention aux séances du Groupe d'Achats Recherche.

les livrables

- 1 café des Achats mensuel
- 2 lab'U
- Une veille trimestrielle
- Modules de formation des cycles des directeurs des achats



# partager & échanger

plan  
d'action

2 0  
2 2

54



## Ressources Humaines

L'année 2022 sera une année marquante pour les ressources humaines puisque de nouveaux objectifs ont été fixés afin de poursuivre l'évolution de la gestion et du pilotage des ressources humaines de l'Agence.

### Pilotage de la masse salariale

En 2021, l'Amue a déployé l'outil Siham et la pré liquidation, ce qui permet une véritable avancée en matière de gestion des ressources humaines. Afin d'en parfaire la gestion, les travaux se poursuivront pour affiner le pilotage de la masse salariale.

### Égalité professionnelle

Dans le domaine de l'égalité professionnelle, l'Amue a fait évoluer le règlement du télétravail afin de mieux concilier la sphère du privée avec celle du professionnel. De plus, une analyse fine est faite par les ressources humaines sur l'égalité des rémunérations à profils comparables et sur des fonctions homogènes. Cette analyse sera complémentaire avec la révision des principes actuels en termes d'augmentations individuelles. Un groupe de travail interne va se réunir pour étayer les grands principes sur ce périmètre.

Par ailleurs, pour renforcer l'égalité professionnelle, une cellule préventive dédiée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et à la non-discrimination sera créée.

### L'attractivité de l'Agence

Sur le périmètre de l'attractivité de l'agence, les ressources humaines ont un rôle prépondérant sur la chaîne du recrutement : étude des profils de postes, élargissement du périmètre de diffusion en le dynamisant... Une collaboration étroite avec le service communication sera réalisée.

De plus, depuis 2021, l'Amue participe activement à la mission TALENT portée par la DINUM afin de bénéficier des dispositifs d'accompagnement sur la chaîne du recrutement.



## Financier & dématérialisation

### Pilotage budgétaire pluriannuel

L'Amue disposera d'un pilotage budgétaire pluriannuel sur Sifac. La gestion des EJ sera simplifiée grâce à cet outil et le pilotage des AE/CP devrait être facilité en infra et en pluriannuel.

### Nouvel SI Mission ESRI

L'Amue a intégré la vague B en vue de disposer à horizon 2022 du nouvel SI mission ESRI. Cet outil permettra de simplifier les flux missions et de garantir une dématérialisation totale. Le service financier et qualité devient le référent en interne afin d'accompagner les collègues concernés.

### Contrôle interne budgétaire et comptable :

Après l'arrivée récente du nouvel agent comptable, le chantier du contrôle interne budgétaire et comptable, déjà existant à l'Amue, sera repris afin de faire évoluer la cartographie des risques financiers en reprenant les dispositifs ministériels à l'aide de l'usage des macro-processus existants. La priorité sera portée sur les recettes (MP5) afin de mieux les piloter et ainsi faciliter la maîtrise des dépenses (MP3) ce qui nous conduira à atteindre notre objectif cible, celui de la qualité de la programmation budgétaire et de sa soutenabilité.

### Aide au pilotage

Le service d'aide au pilotage garantira la qualité et la véracité des données et des indicateurs. Ces données permettront d'alimenter les outils de pilotage de l'agence et le rapport dédié à la comptabilité analytique. La mise en place d'une matrice d'indicateurs devrait être mise en lumière en 2022.

Le service d'aide au pilotage décrira également des dispositifs d'analyse de gestion permettant ainsi d'élaborer des reportings et diagnostics internes.

55

## Communication

### Vers un nouveau site Amue.fr.

Le projet de refonte du site web et l'espace adhérent, brique pilier du projet de digitalisation de l'Agence avec le projet de support coopératif, devait initialement être réalisé courant 2021. Il a fait l'objet d'un dossier de candidature au plan de relance début 2021 dont le traitement est toujours en cours. Une réponse favorable permettra sa réalisation en 2022.

### Création du comité éditorial

Afin d'assurer le pilotage et la mise en œuvre des actions de marketing relationnel, étroitement liées aux activités du service communication, il a été décidé de professionnaliser la démarche interne et de mettre en place un comité éditorial qui sera le garant de la programmation, étudiera la priorisation des actions et validera les choix de contenus éditoriaux.

En parallèle, la charte éditoriale de l'Amue sera élaborée, permettant ainsi de garantir une harmonie sur le long terme entre les différents contenus produits, d'instaurer un cadre repère pour les collaborateurs qui contribuent à la production et d'assurer la cohérence avec les valeurs portées par l'organisation.

### 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 SAJMP 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.

Cette année, le service est mobilisé notamment sur :

- la passation des marchés stratégiques pour l'Amue : Cloud, SIHAM Intégrateur, SIFAC intégrateur, SIFAC Démat intégrateur,
- l'appui à l'exécution des marchés de la centrale d'achat : dévolution du patrimoine, Missions ESR, SIPI.

### Des procédures claires pour une efficacité optimale

Le SAJMP 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, le SAJMP 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, le SAJMP 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 FRP.



plan d'action

2 0  
merci  
2 2

Graphisme  
& maquettes  
@yay.graphisme  
collectif-yay.com

plan  
d'action

2 0  
2 2

**amue.fr**

**2 0**

**2 2**

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

