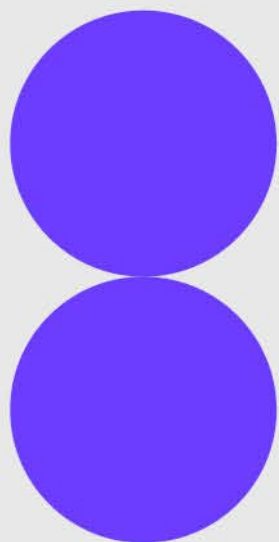


# Programme d'activité

## 2025



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

amue 

MUTUALISATION + SOLUTIONS

# Préambule

Chers membres et partenaires de l'Amue,

L'année 2025 s'annonce comme une période clé pour notre organisation ainsi que pour l'enseignement supérieur et la recherche en général. Les exigences en matière de transformation numérique, d'interopérabilité, et de durabilité s'enrichissent de nouvelles préoccupations : d'une part, l'enjeu renforcé de la cybersécurité, suite à l'attaque de Paris Saclay en 2024, d'autre part, la question des usages de l'IA dans l'ESR, après son émergence en 2022, et enfin le renforcement des besoins de pilotage des moyens, le développement des ressources et l'optimisation des dépenses, dans un contexte d'attrition des financements publics.

Dans un tel contexte, une agence de mutualisation comme la nôtre se doit d'être un levier de renforcement de l'efficacité socio-économique de ses adhérents qui en poursuivent la réalisation concrète : appuyer les établissements dans la sécurisation de leurs stratégies de développement, dans la mutualisation de leurs solutions et de leurs achats, ainsi que dans leurs capacités de pilotage opérationnel, comme stratégique.

Conformément aux priorités stratégiques à trois ans, votées au CA du 14 mars et débattues en AG du 20 mars 2024, notre priorité réside dans le développement et la stabilité des solutions phares, notamment *Sifac+*, *Pégase* et *Sinaps*, qui continueront de se déployer largement au sein des établissements. L'année universitaire 2024/2025 sera marquée par une expansion de ces solutions (lancement des pilotes Santé et passage à l'échelle des grandes universités pour Pégase, déploiement des EPST et d'une première vague SIFAC+ via sa nouvelle plateforme de services), ainsi qu'une optimisation de l'interopérabilité de notre offre grâce au master data management de SINAPS qui sera mis en avant pour son potentiel de mise en qualité des données et de gestion des référentiels inter-applicatifs, j'y reviendrai.

2025 voit aussi une évolution stratégique du domaine recherche. En effet, depuis plus de 10 ans, la solution CapLab a joué un rôle central dans la stratégie de l'Amue pour soutenir la gestion de la recherche au sein des établissements. Cependant, après une analyse approfondie des retours d'usage et des besoins opérationnels actuels, il est devenu évident que CapLab ne répondait plus de manière adéquate aux exigences de nos établissements. Face à ce constat, nous avons décidé de cesser le déploiement de cette solution. Cette décision stratégique nous permet de rediriger nos efforts et nos ressources vers une réutilisation plus ciblée du module d'appel à projets. Nous envisageons de développer une nouvelle solution de gestion et de suivi des appels à projets, transversale à tous les domaines et non plus seulement celui de la recherche. Cette orientation est en parfaite adéquation avec les besoins de gouvernance exprimés par nos adhérents. Nous sommes déterminés à concevoir un système optimisé qui sera à la hauteur des attentes de notre communauté et qui facilitera une gestion efficace et intégrée des appels à projets. Nous vous tiendrons informés des avancées de ce projet et vous présenterons une exposition détaillée du nouveau système dès sa maturité. Par ailleurs, nous proposerons que l'Agence assure un rôle déterminant dans le partage et la circulation des données de la recherche, au travers de SIROCCO, pour la connexion des données RH et financières des différentes tutelles des laboratoires, mais également avec SINAPS pour la tenue et le partage des référentiels en cours de construction par le ministère sur les structures de recherche et les identifiants pérennes des chercheurs.

En 2025, nous poursuivrons également notre transition vers une offre logicielle en mode service, avec notamment une réorganisation de notre département solutions et services. Nos équipes travaillent à la transformation de solutions comme *Siham* vers un modèle d'infogérance. Cette évolution implique de nouvelles compétences et un niveau accru de sécurité pour accompagner les établissements dans une gestion externalisée et sécurisée de leurs solutions RH.

L'accessibilité numérique demeure un axe prioritaire, avec des travaux de mise en conformité pour nos logiciels phares, soutenus par un renforcement des moyens dédiés à l'accessibilité et une coordination avec le FIPHFP. Nos équipes s'engagent aussi à faire évoluer la documentation et les formations associées pour garantir une accessibilité complète de nos services.

Le programme d'action 2025 de l'Amue met en avant plusieurs initiatives pour former et accompagner ses adhérents. L'offre de formation comprend environ 130 modules, avec un équilibre entre formations en présentiel (70%) et à distance (30%). Cette année, un accent particulier sera mis sur l'évolution des pratiques pédagogiques et la montée en compétence des personnels, soutenue par des partenariats stratégiques et des dispositifs comme les Lab'U, les cafés virtuels, et les web conférences. En 2025, une série de nouvelles orientations, notamment en réponse aux évolutions réglementaires et aux impératifs de développement durable, guidera les actions de formation pour s'adapter aux besoins émergents.

Par ailleurs, l'accompagnement des communautés métier reste également une priorité, avec 18 communautés animées pour renforcer la collaboration et la diffusion des bonnes pratiques. Ce soutien se manifeste à travers des espaces d'échanges structurés, et des initiatives de mise en réseau pour favoriser les transformations managériales.

Enfin, l'Agence poursuivra son action de centrale d'achats pour ses adhérents, notamment au travers de deux accords-cadres majeurs pour vous : celui relatif à la certification des comptes, historiquement notre premier marché mutualisé, et celui sur le matériel informatique (MatInfo) dont l'Amue assure la coordination, pour un volume financier de plus d'un milliard d'euros. Avec vous, et dans le contexte budgétaire que connaissent les établissements de l'ESR en 2025, nous souhaitons augmenter notamment notre offre dans ce domaine, afin de favoriser vos gains Achats, réduisant vos coûts sans dégrader la qualité de l'action publique.

Ensemble, nous sommes déterminés à relever les défis de cette année charnière. Le plan d'action 2025 reflète notre engagement continu envers l'innovation, la collaboration et la recherche d'efficacité dans l'action publique au service de nos adhérents. Nous comptons sur votre soutien et votre participation active pour faire de ces initiatives un succès partagé. Convaincus qu'ensemble, nous façonnerons un avenir durable et performant pour l'enseignement supérieur, je vous remercie de votre confiance renouvelée et vous invite à découvrir en détail notre plan d'action pour 2025.

Simon Larger, directeur de l'Amue

# Table des matières

Préambule .....	2
Urbaniser et Intégrer .....	6
Numérique.....	6
Open Source .....	6
Veille prospective .....	6
Structurer et Améliorer .....	10
Restructuration de l'organisation du DSSE .....	10
Agilisation .....	11
Qualité et Amélioration continue .....	11
Support Coopératif & Communautés logicielles.....	12
Accessibilité Numérique - RGAA .....	12
Sécurité des Systèmes d'Information .....	13
Gestion des risques .....	13
Sobriété numérique.....	14
Archivage.....	14
Eunis : le numérique universitaire au niveau Européen.....	15
Personnaliser et écouter .....	16
Relation Adhérents et stratégie relationnelle.....	16
Orientation adhérents et CRM .....	16
Satisfaction adhérents .....	16
Tarification des Etablissements Publics Expérimentaux (EPE) .....	17
Former et Accompagner .....	18
formations // Orientations.....	18
Accompagnement // Communautés // Cafés // Lab'U .....	19
Construire et voir + loin .....	23
PILOTAGE / INTEGRATION / DECISIONNEL .....	24
QUALITE .....	28
SCOLARITE / FORMATION / VIE DE L'ETUDIANT .....	30
RECHERCHE .....	39
RESSOURCES HUMAINES .....	41

SANTE & SECURITE.....	46
ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS ORGANISATIONNELLES ET MANAGERIALES	47
FINANCES.....	49
ACHATS .....	53
IMMOBILIER ET DEVELOPPEMENT DURABLE .....	55
Partager et Echanger en interne .....	58
Aide au pilotage.....	58
Le contrôle interne.....	58
Ressources Humaines.....	58
Finances et qualité .....	58
Affaires juridiques et marches publics.....	59
Informatique.....	59

# Urbaniser et Intégrer

## NUMERIQUE

En 2025, l'Amue engagera des réflexions sur la façon dont elle pourrait évaluer la portabilité des projets ou les solutions issus des établissements à un déploiement massif au sein de la communauté.

### LIVRABLES



Premiers éléments méthodologiques

## OPEN SOURCE

Après la validation de la stratégie d'ouverture du code des solutions Amue par le CASP en 2021, l'Amue a défini son plan d'action Open Source sur 2023-2026. L'étude des licences et des impacts a été menée pour les projets PC-Scol / Pégase, Caplab, Sinaps et Sinchro et le choix s'est porté sur la licence GNU Affero GPL V3.0 pour les codes non techniques. Ces projets organiseront progressivement leur dépôt de code courant 2025. L'étude des licences se poursuivra avec Apogée et Actul.

### LIVRABLES



Dépôt de code pour PC-Scol / Pégase, CAPLAB, SINAPS, SINCHRO

Etude des licences Apogée, ACTUL

## VEILLE PROSPECTIVE

L'Amue poursuivra en 2024 son action de veille prospective autour du numérique universitaire. Une part est consacrée à la veille des sujets numériques chez les adhérents : il s'agit pour 2025 du regard des étudiants sur leurs usages numériques quotidiens et aussi des contextes de pratiques dans l'immobilier et la RH. Un regard sera porté aussi sur l'impact de l'IA dans nos métiers soutien et support des activités de l'ESR.

Une autre part est la mobilisation de la Recherche autour des sujets émergents afin de prendre le recul nécessaire pour orienter les actions de l'Agence. Dans le domaine de la Formation et de la Vie Étudiante, des besoins d'interopérabilité entre les Learning Management Systems (LMS) et les systèmes d'information (Apogée, FCA Manager, Pegase) ont émergé comme sujet récurrent, et analysé dans une logique de prospective par des experts chevronnés et novices motivés, qu'ils soient chercheurs, consultants ou entrepreneurs.

### LIVRABLES



Enquête Travailler avec ou malgré l'IA auprès des adhérents

Six numéros de la Collection Numérique

Un ouvrage sur le futur des LMS

## INNOVATION

L'Agence mettra en œuvre une culture d'innovation en mobilisant ses équipes, ses adhérents et ses partenaires à travers des méthodes collaboratives sur des irritants dans le domaine du numérique universitaire autour d'une journée OPenInnovation à Montpellier. Elle renforcera ainsi les échanges avec l'écosystème local. Un suivi sera assuré pour maximiser l'impact des initiatives et diffuser les bonnes pratiques.

### LIVRABLES



Une journée openInnovation

## CLOUD/PASSAGE AU MODE SERVICE DES SOLUTIONS DE L'AMUE

L'Amue a fait le choix stratégique de basculer progressivement le mode de diffusion et d'exploitation de ses solutions applicatives d'un mode « On Premise » vers un mode « Service ». Cette évolution, dictée par le triple souci des impacts énergétiques, de la sécurisation et des finances publiques, a pour conséquence de déplacer la responsabilité de la production des établissements vers l'Amue.

Dans ce mode service, l'Amue prend la responsabilité face aux DSI d'établissements d'installer, de faire fonctionner, de maintenir les machines, et les applications Amue sur ces machines. La DSI de l'Etablissement, quant à elle, garde la responsabilité du service devant les utilisateurs métiers (administration des habilitations et droits des usagers, observabilité consolidée, escalade des incidents à l'Amue, etc.).

Le passage en « mode service » nécessite la transformation des solutions, l'automatisation de leur exploitation et surtout une transformation des compétences de l'Agence car l'exploitation des solutions est un nouveau métier pour elle. Cette évolution a un impact sur l'ensemble de l'organisation de l'Amue (compétences, gestion financière et RH, relation adhérent...), ce n'est pas uniquement un chantier technique.

Le déploiement de la solution Sifac+ se poursuit, après les 3 pilotes et 12 établissements de la 2<sup>ème</sup> vague, avec la préparation d'une nouvelle vague de 26 établissements. Les travaux de réflexion pour la transformation de la solution Siham+ se poursuivent. Les travaux de réflexion autour de Sinaps en mode service vont débiter.

En parallèle, la mise en place du dispositif global se poursuit. Le 2eme Datacenter, celui de l'Université de Bourgogne, est opérationnel et accueillera dès 2025 des environnements de production.

L'Amue étoffe le niveau de sécurité autour de son offre en mode service. Pour anticiper un éventuel incident de sécurité, des travaux d'amélioration du plan de reprise informatique seront réalisés. De plus, afin de répondre à un incident majeur, une étude pour la mise en place d'une prestation de type PRIS (Prestataire de Réponse à Incident de Sécurité) sera effectuée.

Issue de la réflexion sur la problématique de l'intégration, qui a été présentée lors du CASP de mai 2023, avec la représentation des établissements, organisations professionnelles de l'ESR, et du ministère, une première version de la plateforme de services a été mise en œuvre.

Cette première version, spécifiquement dédiée aux principes d'intégration de Sifac+, sera étoffée sur les dimensions de supervision et observabilité.

### LIVRABLES



Plateforme de services v2

## URBANISATION

L'année 2025 verra aboutir des travaux démarrés avec la communauté en 2024 dans le cadre du groupe urbaESR (Amue, Csiesr) autour de la gestion des identités et des accès et de la mise en œuvre du POS avec la publication des livrables associés.

Depuis 2014, l'Amue propose à ses adhérents une solution de référentiel d'architecture d'entreprise basée sur HOPEX (éditeur MEGA), dans le cadre de sa centrale d'achats. Utilisé aujourd'hui par un groupement de 4 établissements, l'accord cadre actuel arrive à échéance en 2025 et sera renouvelé (cf. la centrale d'achats, p 49). Enfin, la démarche d'urbanisation s'attachera cette année à rendre plus lisible l'interopérabilité de l'offre SI de l'Amue. Il s'agira de formaliser et de mettre à disposition de toutes les parties prenantes les objets et données échangées et mises à disposition du SI des adhérents, dans un langage et une forme compréhensible par tous.

### LIVRABLES



Livrables groupe de travail urbaESR

Cartographies mises à jour

Accord cadre Architecture d'Entreprise





# Structurer et Améliorer

## RESTRUCTURATION DE L'ORGANISATION DU DSSE

Afin de répondre aux nouveaux enjeux de l'offre de l'Amue en termes de solution et en particulier au passage des solutions en mode service, le département solutions et services pour les établissements doit se réorganiser. Cette réorganisation prendra du temps et seules les premières étapes pourront être réalisées en 2025.

L'objectif, à terme, serait de mettre en place :

- + Un pool d'exploitation des solutions proposées qui soit en grande partie mutualisé,
- + Un pool de construction et de développement de l'interopérabilité
- + Un pool de compétences transverses pour l'accompagnement à l'évolution des solutions en mode service
- + Un pool de gestion et d'exploitation d'une plateforme de service incluant la gestion des identités

Cet objectif n'est pas immédiatement atteignable car il nécessite à la fois un renforcement conséquent des moyens mais également des phases de construction et d'expérimentation dans les différents projets du DSSE, Sifac + puis Siham + en particulier.

Au niveau de l'exploitation des solutions, nous resterons pour 2025 dans une configuration où les équipes sont situées au sein des projets. Il s'agira de renforcer pour Sifac + l'équipe d'exploitation actuelle et pour Siham + d'initier la construction d'une équipe qui prendra en charge dans un premier temps l'infogérance de Siham pour certains établissements.

Au niveau de la construction et du développement de l'interopérabilité, il s'agira dès 2025 de construire une équipe de trois développeurs « intérop » mutualisés qui pourront travailler pour les projets Sifac + , Siham mais aussi pour les autres projets de l'Amue.

Au niveau des compétences transverses pour l'accompagnement à l'évolution des solutions en mode service, le pool d'architecte logiciel sera renforcé. Les datacenters de l'ESR retenus pour héberger les solutions de l'Amue en mode service seront exploités afin d'augmenter la résilience de notre offre et d'assurer des plans de reprise d'activité.

La plateforme de service sera étendue, tant en termes de fonctionnalités (supervision, observabilité) qu'en terme de solutions l'utilisant. Une équipe de deux Administrateurs Système et Réseau, en cours de recrutement sera mise en place, en lien avec le SINFO, pour servir l'ensemble des projets du DSSE.

Dans cette configuration 2025, un seul pôle transverse regroupant tous ces pools de personnes sera mis en place. Ce pôle transverse inclura en 2025 les équipes proposant des solutions émergentes et transverses comme SIGMA pour l'archivage, avec une solution pour le management des appels à projets des établissements, avec Sinchro pour la gestion des temps et avec SupCoop pour le support des solutions proposées aux établissements.

Enfin, les équipes regroupées jusqu'ici dans les *pôles technique, services, études fonctionnelles et support et direction, qualité et risques* rejoindront également cet unique pôle transverse dont les missions seront de :

- + **Porter une vision commune**
- + **Cadrer et homogénéiser**
- + **Identifier les besoins et faire converger vers une solution commune**
- + **Adresser les sujets transverses, accompagner leur implémentation**
- + **Coordonner, faire adhérer, acculturer**
- + **Construire les outillages et plateformes**
- + **Soutenir les équipes par l'expertise**

## AGILISATION

L'Amue entreprend depuis 2023 la transformation du département de construction de ses solutions vers une organisation agile « à l'échelle », afin d'optimiser le fonctionnement de ses équipes et intégrer progressivement dans l'organisation les nouveautés induites par le mode service.

L'équipe SI Finances tout d'abord (Sifac, Sifac + , Demat, ESR Mission) puis le pôle technique ont été formés et accompagnés par des coaches agiles pour améliorer leur performance et fluidifier leur collaboration.

L'équipe SI Référentiel (Sinaps) a suivi, ainsi que l'équipe SI RH (Siham, Siham PMS, EvRP) récemment.

Les pôles transverses ont également amorcé leur transformation afin d'optimiser leurs dépendances et donner une meilleure visibilité de leurs chantiers.

Enfin, des formations certifiantes ainsi que des sessions de sensibilisation à l'agilité ont été proposés de façon large sur l'agence.

Cette transformation globale continuera en 2025, et davantage de projets seront formés et accompagnés sur l'agilité comme FCA Manager, Sinchro, Apogée, et tous les projets émergents et transverses (voir ci-dessus). De nouvelles formations certifiantes seront proposées aux agents.

Créer une vision commune, définir ensemble les priorités en se concentrant sur la valeur apportée aux établissements, construire en gérant au mieux nos dépendances entre produits, livrer plus fréquemment, donner de la visibilité sur notre travail et récolter régulièrement des retours du terrain pour s'améliorer, voici les axes qui motivent cette réorganisation globale et apportent une efficacité maximale.

La cohérence et le tempo de cet ensemble seront portés par le pôle transverse, regroupant les experts techniques et fonctionnels en charge des chantiers transverses majeurs actuels (déclinés ci-dessous). De la formation et du coaching intensif agiles continueront à être mis en œuvre pour mener à bien cette transformation et pérenniser cette nouvelle organisation.

## QUALITE ET AMELIORATION CONTINUE

Un travail de fond sera mené en 2025 sur les tests : la démarche globale, de la stratégie aux déroulés des cas de tests, en passant par l'intégration dans un outil commun, sera audité puis optimisée pour chaque projet. C'est un chantier fondamental pour améliorer nos processus de recette et renforcer la qualité de nos SI.

Les tests automatisés monteront également en puissance, car ce sont eux qui permettent de livrer plus fréquemment, et surtout en confiance, des applications fiables et résilientes. Un premier POC sera réalisé sur Sifac + grâce à un outil « no code » prometteur, qui pourrait être déployé sur les autres projets du département s'il convainc. Le projet Sinaps quant à lui, a validé en 2024 son POC de tests automatisés développés en interne, et projette de les déployer plus largement sur son outil dès 2025.

Afin d'assurer l'intégration de nos solutions et valider davantage leur interopérabilité, la plateforme d'intégration fera peau neuve et sera pilotée par le pôle transverse, afin de cadencer les livraisons et mieux gérer les dépendances entre projets.

# SUPPORT COOPERATIF & COMMUNAUTES

## LOGICIELLES

Le projet Support Coopératif, soutien de la modernisation de la fonction Support Logiciel Amue, a poursuivi sur 2024 le déploiement des plateformes d'échanges pour les communautés Siham PMS, Sifac et Sifac + , ESR Mission, Sinchro, Apogée, Sinaps et FCA Manager, leur permettant ainsi de partager leurs pratiques et savoir-faire et ainsi de renforcer la mutualisation et la capitalisation des expertises Etablissements. Le déploiement de ces plateformes continuera sur 2025 pour Sigma et Sirocco.

Le déploiement d'un nouvel outil de ticketing, appelé **Centre de services Amue**, a débuté en 2024 permettant aux établissements Sifac +, Evrp, FCA Manager et Sinchro de bénéficier d'un portail d'assistance plus ergonomique et plus riche fonctionnellement en facilitant notamment le parcours des correspondants multi-produits ou multi-établissements et en prenant en compte le mode services avec la possibilité de déposer des demandes de services. Sur 2025, le déploiement se poursuivra pour le reste des équipes Amue permettant ainsi de décommissionner l'outil d'assistance actuel DADM.

### LIVRABLES



Ouverture de 2 communautés logicielles (Sigma, Sirocco)

Ouverture du centre de services Amue pour Sifac, Sifac démat, Sinaps, Apogée, Siham, Siham PMS, Sigma, Pégase et Sirocco

## ACCESSIBILITE NUMERIQUE – RGAA

Pour faire suite aux premiers travaux de mise en conformité engagés en 2024 sur notre offre logicielle, avec notamment un premier état des lieux, la définition d'une politique générale d'accessibilité numérique et la nomination d'un responsable accessibilité numérique, les travaux doivent se poursuivre et se renforcer en 2025, avec l'appui de moyens complémentaires alloués par le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) et la notification d'un appel d'offres relatif à la fourniture de prestations d'expertise en accessibilité numérique, prévu pour février 2025.

Les principaux travaux prévus portent sur :

- + Le recrutement pour le projet PC-Scol d'un développeur Front afin d'assurer les améliorations propres à l'accessibilité
- + La poursuite des audits de conformités pour les logiciels Pegase, Sifac+, Siham PMS, CapLab et Sinaps et la publication des déclarations de conformité associées
- + Un audit de la matière documentaire de formation et accompagnement
- + Un audit de la « Collection Numérique », la conversion des anciens numéros et la publication au second semestre des nouveaux numéros directement dans un format accessible
- + La construction et la publication du schéma pluriannuel 2025-2027
- + L'extension du plan de formation aux agents en charge des SI et chantiers priorités en cohérence avec le schéma pluriannuel
- + La mise en œuvre du plan progressif de mise en conformité de l'offre logicielle

- + La mise en œuvre du plan progressif de mise en conformité des actions de formation et d'accompagnement, dont la création des nouveaux documents directement accessibles

Par ailleurs, des échanges avec les acteurs externes, principalement le CSIESR et avec des acteurs en avance sur la question, comme l'INRIA, l'ADDULACT ou la DINUM seront assurés pour porter les bonnes pratiques au sein de l'ESR.

## LIVRABLES



Schéma Pluriannuel 2025-2027

Déclarations de conformité des logiciels Pegase, Sifac+, Siham PMS, CapLab et Sinaps

X agents Amue formés à la mise en œuvre

Publication de la Collection Numérique dans un format accessible

Livraisons de mises à jour logicielles relatives à l'accessibilité numérique

Documents de formation et d'accompagnement accessibles

Publication de bonnes de pratiques au sein de l'ESR

## SECURITE DES SYSTEMES D'INFORMATION

La cyber sécurité est un enjeu majeur pour l'Amue et ses partenaires. Notre objectif est de défendre nos adhérents contre les menaces numériques en constante augmentation mais aussi maintenir la confiance des utilisateurs de nos solutions.

Pour les produits en offre de service, l'Amue continue à développer sa démarche d'amélioration continue de la sécurité, dans une démarche agile et en collaboration avec les RSSI des établissements.

En complément des audits techniques ponctuels, nous développons une approche de tests automatiques en continue : outil de supervision et de contrôle des conformités, plateforme d'audit de code intégrée aux développements.

Pour les services Sifac+ et Siham PMS, l'homologation de sécurité, obtenu en 2024, impliquera le renforcement des mesures de sécurité au travers notamment d'audits techniques.

Pour les autres produits Amue déployés chez nos adhérents (Siham, Sinaps, Apogée, Fca Manager, Sinchro), des travaux de revues des analyses de risques et d'audits de code seront menées afin d'améliorer encore leur résistance aux attaques informatiques.

## GESTION DES RISQUES

Une démarche de gestion des risques complète, basée sur une revue trimestrielle, a été mise en place à l'Amue. Pour un besoin de pilotage très opérationnel au sein du DSSE, un fichier de suivi des risques simplifié a été développé en s'appuyant sur la méthode existante afin de faire un suivi en temps réel des risques et des plans d'action simplifiés pour chaque projet. Cet outil sera progressivement déployé au sein du département pour améliorer encore le suivi des risques au DSSE.

## SOBRIETE NUMERIQUE

En début d'année 2024 une première série d'interviews des projets, s'appuyant sur le questionnaire EEP coconstruit par le groupe de travail Architecture d'Entreprise écoresponsable du club urba-EA, a été menée au sein du DSSE. Les interviews portaient sur 14 questions permettant d'évaluer 6 thématiques d'écoresponsabilité.

A l'issue des interviews, une synthèse globale a permis d'identifier pour chaque projet des axes d'amélioration en matière de sobriété numérique.

Il a permis également de sensibiliser les parties prenantes à des réflexes écoresponsables.

Les différents axes de progression identifiés pouvant être très impactants dans la mise en œuvre des projets, ce chantier est pour le moment en standby.

## ARCHIVAGE

En 2025, l'Amue termine la construction de son service Sigma, avec le concours du CINES et des établissements pilotes engagés dans cette démarche pour l'archivage des données Apogée, avec pour objectif d'obtenir des flux en recettes de bout en bout et un service homologué pour la fin de l'année, permettant une ouverture en production début 2026.

En parallèle, la prévision des opérations de versements des archives issues de la solution Harpège sera réalisée pour intervenir au plus tôt après la mise en production de Sigma. Le cadencement des projets de raccordement à Sigma sera également produit en début d'année.

Les travaux de pilotage et de rédaction de la nouvelle version du Guide d'aide à la gestion des archives en établissements de l'ESR se poursuivront, avec une visée de publication avant l'été.

Des travaux communs sont menés entre les différents porteurs des conformités (RGAA, SSI, RGPD et Archivage) dans l'optique de rationaliser les actions transverses imposées aux projets de SI et paralléliser les activités d'amélioration des solutions.

### LIVRABLES



Guide sur la gestion des archives en établissement de l'ESR (mise à jour)

Référentiels et plans de classements FVE et RH

## *Sigma*

La construction du Service Sigma (SI pour la gestion mutualisée des archives électroniques) démarre en 2025. Avec un appel à pilotes lancé fin 2024, leur intégration dans le processus de test et recette de l'outil de bout en bout s'étalera sur toute l'année.

Sigma est le nouvel outil de l'Amue, pensé et construit pour permettre à ses adhérents de procéder à l'archivage des données et documents de ses solutions. A terme, toutes les solutions de l'Amue permettront un export des données vers Sigma, mais les premières solutions à bénéficier de ce nouveau service sont Apogée (flux) et Harpège (versement unique). La construction de ce service implique le concours du CINES, opérateur essentiel pour l'ESR dans la fourniture d'environnements de stockage conformes à la norme NF Z 42-013.

LIVRABLES



Service Sigma recetté et prêt pour le déploiement en 2026

A minima 3 établissements pilotes

## EUNIS : LE NUMERIQUE UNIVERSITAIRE AU NIVEAU EUROPEEN

L'Amue poursuit sa veille au niveau européen au travers du copilotage avec le Csiesr de la délégation française au congrès annuel d'Eunis. Les premiers échanges avec des structures de mutualisation permettent d'envisager en 2025 la diffusion auprès des adhérents d'une enquête réalisée par ZKI et la communication des résultats sera proposée au congrès Eunins 2025 à Belfast.

# Personnaliser et écouter

## RELATION ADHERENTS ET STRATEGIE

### RELATIONNELLE

Les nouvelles actions relationnelles découlent, entre autres, des travaux du Comité des Relations Adhérents (CoRA), des actions prioritaires identifiées grâce au baromètre annuel de satisfaction et des priorités de l'Agence définies en accord avec la tutelle. Elles visent à :

- + **rendre l'offre Amue plus lisible en créant du contenu ciblé** générateur d'opportunités au travers de campagnes e-mailing ciblées et par la mise en place d'opérations d'intégration (on-boarding) des nouveaux responsables de services en établissements ;
- + **accentuer la diffusion de l'information sur les projets et les travaux en cours** : feuilles de route des solutions et décisions des comités de pilotages ;
- + Valoriser davantage les **retours d'expériences des établissements** sur les solutions et services Amue ;
- + **renforcer la fréquence des contacts** avec pour objectif d'avoir au moins un contact annuel avec chaque adhérent par le DREM ou un autre Département de l'Agence ;
- + **associer les adhérents au cadrage du projet d'élargissement de l'offre** Amue via un groupe de travail ;

## ORIENTATION ADHERENTS ET CRM

### **L'espace personnel, un espace en ligne pour mieux se connaître**

Après l'ouverture de l'espace personnel à l'été 2024, son périmètre continuera d'être élargi en livrant les espaces *Mon espace de travail* et *Mon établissement et l'Amue* et en impliquant les établissements dans la gestion des habilitations des agents sur l'espace.

### **Poursuite de l'optimisation des facturations adhérents**

Le chantier d'optimisation de la qualité de facturation des adhérents se poursuit avec la mise en œuvre de la gestion des devis à partir du CRM pour toutes les prestations spécifiques et la prise en compte de Sifac+ pour l'intégration des factures.

## SATISFACTION ADHERENTS

Pour compléter le cadre de relations établissements déjà en place, un **process formalisé pour le recueil et le traitement des réclamations** permettra de renforcer l'objectivation des problématiques remontées par les établissements dans leur relation à l'Amue, la rapidité et la pertinence des réponses apportées, et plus globalement de se saisir à l'échelle de l'Agence de ces opportunités d'amélioration continue de la qualité de service.



# TARIFICATION DES ETABLISSEMENTS PUBLICS

## EXPERIMENTAUX (EPE)

Afin de prendre en compte les politiques de sites et de contribuer à la simplification de la gestion et du pilotage des établissements par l'harmonisation des SI de gestion, un groupe de travail proposera aux instances, à la fin du 1<sup>er</sup> semestre, un modèle tarifaire à destination des établissements-composantes des EPE.

### LIVRABLES



Elargissement du périmètre de l'espace personnel sur le site amue.fr

Comptes-rendus des rencontres 360°

2 réunions du Comité des Relations Adhérents (CoRA)

Publication des résultats du Baromètre de satisfaction adhérents 2024 et  
évaluation des actions d'améliorations

Mise en place d'un process de traitement des réclamations

Tarifification EPE

# Former et Accompagner

## FORMATIONS // ORIENTATIONS

L'offre de formation de l'Amue est composée de près de 130 modules. Ils portent sur l'acquisition des connaissances fonctionnelles des outils diffusés par l'Amue, ainsi que des compétences métier spécifiques à certaines fonctions administratives des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (l'ESR). Cette offre de formation est coconstruite avec les adhérents et les acteurs de l'ESR (associations professionnelles, MESR, France Universités...), notamment à l'occasion du **Comité Formation Continue de l'Amue (CFCA)**. Ce comité est préparé en amont avec une série de groupes de travail par domaine. Il a lieu une fois par an en fin d'année universitaire. Le prochain CFCA est prévu le 24 juin 2025 pour préparer l'offre 2025/2026.

Près de 160 formateurs / concepteurs issus des établissements adhérents font vivre l'offre de formation. L'Amue anime cette communauté de formateurs tout au long de l'année, ainsi qu'à l'occasion du **Forum des formateurs**. Le prochain aura lieu en septembre 2025. C'est à la fois un temps de dynamisation de la communauté et de renforcement des compétences pédagogiques des formateurs.

Les formations de l'Amue sont proposées à la fois en présentiel pour 70 % et à distance pour 30 %. Cette répartition est maintenant stable depuis 4 ans. L'ambition de développer les formations à distance notamment pour tenir compte des impératifs de développement durable se heurte au souhait affiché des stagiaires de pouvoir rencontrer leurs homologues. En effet, les temps de présence ont une vertu pédagogique forte qu'il convient de prendre en compte. Il est également essentiel de prendre en compte l'efficacité des formations en présentiel et le taux de suivi des contenus sur la durée. Les modules à distance connaissent un essouffement de la part des stagiaires qui ne vont pas forcément au bout des modules (e-learning) ou sont détournés de la session par d'autres sollicitations (courriels, téléphone, ...). À contrario, les formations à distance permettent de toucher un nouveau public, notamment auprès des plus petits établissements et en outre-mer et démontrent ainsi toute leur pertinence. L'équilibre est donc subtil. Pour autant, l'Amue souhaite investiguer plus avant le format des cours à distance en réinterrogeant l'organisation de ce type de module.

Par ailleurs, l'Amue propose un nombre important de formations en établissements, à la demande de ces derniers. Cette offre connaît un développement réel. Un certain nombre de sessions sont également proposées en inter établissements, principalement dans les locaux de Paris. Pour cette nouvelle année, l'organisation de formations en région va être testée afin d'allier partage entre acteurs et prise en compte des coûts de déplacements.

Justement, s'agissant des locaux, le déménagement du siège de l'Amue en 2023 a nécessité un travail important afin de réorganiser la tenue des sessions. Le nouveau déménagement de l'Amue s'effectuera sans impact direct pour les stagiaires puisque les partenariats signés avec des établissements d'enseignement supérieurs et de recherche voisins de la nouvelle localisation de l'Agence (Université Paris Cité, IAE de Paris et l'école d'architecture de Paris Rives de Seine) seront poursuivis. La solution stabilisée dans des locaux pérennes ne devrait intervenir qu'en 2026.

Concernant les aspects financiers, et en accord avec les orientations fixées par le CFCA, les tarifs des formations et les taux de rémunération des formateurs ont évolué depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024. Pour mémoire, l'objectif visé est de rendre plus attractif le rôle de formateur et de favoriser l'arrivée de collègues qui s'investissent pour le compte de la communauté. Afin d'assurer le financement de cette évolution (les tarifs de rémunération n'avaient pas évolué depuis 7 ans), un travail sur le modèle économique a été mené. Ce dernier a permis de proposer le tarif journalier d'une inscription à 300 € HT (soit une évolution de 16% pour un tarif qui n'avait pas

évolué depuis 12 ans) qui reste nettement inférieur aux offres du secteur public et encore plus du secteur privé. D'autres aménagements ont également été mis en place afin de prendre en compte l'évolution de l'environnement économique et de la demande. Ainsi, désormais la rémunération journalière n'est plus divisée par le nombre de formateur mais identique quel que soit le nombre de formateurs. De plus, afin de répondre à des besoins spécifiques de recours à une expertise de haut niveau un tarif spécifique de rémunération a été mis en place. Enfin, la création de contenus et la remise à niveau d'un contenu seront désormais rémunérées. Ces propositions ont été présentées à l'occasion de CFCA puis de l'assemblée générale avant d'être toutes validées par le Conseil d'administration du 28 juin 2024.

Enfin, concernant la formation, le partenariat avec l'IH2EF pour les personnels d'encadrement supérieur sera poursuivi pour la production et l'animation, des modules de formation des différents cycle métiers. Le tableau ci-dessous présente les thématiques des **modules de professionnalisation** programmés pour 2025. Ils se tiendront au printemps. Le module prise de fonction se tiendra quant à lui au mois d'octobre. Une journée, sur les thématiques de l'attractivité et de la fidélisation, inter-métier, sera reconduite à la fin du premier semestre à Paris.

Cycle métier pour les Directeurs et Directrices	Thématique du module 2025
Généralistes des Services	Impulser et organiser les partenariats de son établissement
Des affaires financières	Animer la fonction finance dans une recherche de performance
Agents comptables	Piloter et valoriser l'information financière
Des ressources humaines	Piloter les politiques sociales partagées
Du patrimoine immobilier	Approfondir ses compétences en finances appliquées au patrimoine
Des systèmes d'information et numérique	Piloter, valoriser et organiser par la qualité et les indicateurs
Des achats	Valoriser l'activité achats
Des affaires juridiques	Manager une direction des affaires juridiques

## ACCOMPAGNEMENT // COMMUNAUTÉS // CAFES //

### LAB'U

En matière d'accompagnement, l'Amue poursuit sa stratégie de déploiement des communautés métier. L'enjeu est de porter un accompagnement collectif, en maximisant le recours aux compétences issues des établissements. Ces accompagnements métier portent à la fois sur l'évolution des pratiques, sur une meilleure prise en compte des enjeux organisationnels et sur le corpus réglementaire qui encadre l'activité. Ils permettent une montée en compétence collective des personnels de support et de soutien intervenant sur un même périmètre qui peut associer un ou plusieurs domaines métiers.

**18 communautés métiers** sont ainsi animées par le département développement et accompagnement des compétences : DGS adjoints transverses, Contrôleurs de gestion, Qualificiens, Intendants de données, Études, Formation continue Alternance Apprentissage, Responsables administratifs d'unité de recherche, Développement RH (GPEEC), Gestion administrative et paye, Santé et sécurité au travail, Qualité de Vie et Conditions de Travail, Pilotage de la masse salariale, Management intermédiaire, Accompagnement des transformations, Budget, Acheteurs, Transition énergétique, Bâtiments durables.

2024 a vu la création d'une nouvelle communauté dédiée à la Qualité de Vie et Conditions de Travail. En 2025, un aménagement de la communauté budget sera opéré afin de mieux sérier l'accompagnement sur les métiers qui composent ce large ensemble.

L'animation de ces communautés s'appuie sur un ensemble de dispositifs qui peuvent être mobilisés en fonction des besoins. En premier lieu, l'Amue dispose d'une forte capacité de mise en réseau qu'elle mobilise afin d'assurer la meilleure diffusion possible de l'information. En appui, plusieurs techniques d'intelligence collective sont déployées afin de développer réflexion, créativité et collaboration. Ces techniques sont présentées et expérimentées pour permettre leur réemploi par les participants. À travers les communautés métiers, l'Amue diffuse une expérience collaborative qui contribue aux transformations managériales chez ses adhérents.

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

**Cafés virtuels** : espace d'échange en temps réel entre les membres disponibles d'une même communauté. Ils s'organisent dans un format d'échange d'une heure de manière informelle. Les Cafés sont des outils permettant un partage rapide d'expériences mais aussi d'identifier les sujets d'intérêts pour les établissements. Face à la multiplication de ce dispositif par les différents acteurs, et pour éviter la surabondance de sollicitations, l'Amue adapte la fréquence selon la communauté (et l'actualité) pour tenir compte des rythmes propres à chacune.

**Web conférences** : espace d'information autour d'un sujet d'actualité ou d'un sujet spécifique. Un spécialiste du sujet présente une réalisation, une synthèse sur un sujet, une évolution, dans l'optique d'un partage, d'une acculturation, d'une information des membres d'une communauté. Le format ne se prête pas spécifiquement à des échanges entre pairs même si des temps de questions/réponses sont systématiquement prévus. La fréquence de ces web conférences s'effectue au gré de l'actualité et/ou de l'avancement de chantiers conduits par l'Amue, les établissements, les ministères, l'inspection générale, ...

**Rendez-vous de l'Amue** : cette modalité d'animation permet de proposer un espace de transversalité entre les communautés à travers une thématique partagée. Elle permet d'aborder sous des angles variés et des regards croisés des différentes directions métiers d'un établissement un sujet commun. Durant trois jours, une série de web conférences métier est proposée (en général entre 10 et 20), permettant d'avoir un temps d'acculturation à une ou plusieurs problématiques portées par une communauté. Pour 2025, si le thème n'est pas à ce jour défini les rendez-vous se tiendront en milieu d'année.

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

**Espaces documentaires** : espaces de partage des différentes productions de la communauté, avec l'objectif de capitaliser et de favoriser leur diffusion. Cet axe s'enrichit par nature régulièrement par la production d'information sous des formes diverses, fiches, guide, retours d'expérience formalisés, procédures, et permet d'alimenter l'offre de formation.

**Accompagnement spécifique** : en 2025, des accompagnements spécifiques seront poursuivis, notamment autour :

- + Des mesures qui sont en cours d'expérimentation en matière de simplification de la gestion administrative et financière des unités de recherche ;

- + Des enjeux de l'arrivée de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) ;
- + Des enjeux de montée en qualité de la donnée RH, dans le cadre de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ;
- + Du déploiement de Sifac EPST et de Sifac + ;
- + De l'évolution du décret financier des EPSCP.
- + De la performance achat en lien avec les dispositifs promus par la Direction des Achats de l'État ;
- + De l'appui à la transition écologique pour un développement soutenable.

Le tableau ci-dessous récapitule par domaine métier et par communauté les actions d'accompagnement proposées :

Domaine	Communauté métier	Lab'U	Café	Liste de diffusion / Plateforme	Espace documentaire
Pilotage	DGSA	✗	✗		✗
	Contrôleurs de gestion	✗	✗	✗	
	Pilotage de la masse salariale		✗	✗	✗
	Intendants de données		✗		
Qualité	Vice-président, responsable-référent-chargé de mission qualité, ...	✗	✗	✗	✗
Formation et Vie de l'étudiant	Études	✗	✗	✗	✗
	Formation continue / FCA Manager	✗			✗
Recherche	Responsables administratifs d'unité de recherche	✗			✗
Ressources Humaines	Gestion administrative	✗		✗	
	Paye			✗	✗
	Développement RH (GPEEC)	✗	✗	✗	
	QVCT	✗	✗	✗	
Accompagnement des transformations	Managers	✗	✗	✗	✗
	ATOM	✗	✗	✗	✗
Finances	Budget	✗	✗	✗	✗
Achat	Acheteurs	✗	✗	✗	
Immobilier et développement durable	Économes de flux	✗	✗	✗	✗
	Programmation durable	✗	✗		

#### Expérimentation dans la production de contenus :

En 2024, les rendez-vous de l'Amue (anciennement semaine des conférences) ont été consacrés à l'intelligence artificielle. Au fil des 17 conférences, l'important potentiel d'appui de cette technologie dans la réalisation des activités est ressorti nettement. En 2025 le département développement et accompagnement des compétences souhaite se nourrir de ces outils pour l'aider dans sa production : veille, notes, support, documentation. Ces travaux et productions permettront, si le résultat est concluant, de passer à une phase de déploiement et de formation à destination des adhérents. Les différentes actions décrites ci-dessous intégreront

donc, à chaque fois que cela sera paraitra possible et pertinent, une utilisation des outils d'intelligence artificielle. Un bilan sera évidemment dressé avant toute poursuite et extension.

# Construire et voir + loin

Les priorités 2024 en termes de solutions étaient le déploiement de Pégase et de SIFAC+ ainsi que le partage des données de la recherche. Pour Sifac +, Une première étape avec trois sites pilotes a été franchie et le déploiement d'une première vague conséquente d'établissements est en cours pour une mise en production en janvier 2025. Les travaux pour la seconde vague importante commencent et se poursuivront en 2025. 2025 sera donc une année de consolidation pour le projet Sifac +.

Les priorités 2025 en termes de solutions pour l'Amue sont toujours au niveau du déploiement de Pégase et de Sifac + mais également au niveau du déploiement de Sinaps. A ces grandes priorités se rajoute la préparation de Siham + et la mise en place de l'organisation qui permettra le déploiement de Sirocco.

Pour Sinaps, il s'agira de travailler sur deux axes, faciliter son déploiement et donc sa compréhension par les établissements et améliorer son interopérabilité avec les solutions de l'Amue.

Pour le SI RH, il s'agira de réaliser une première étape dans la trajectoire vers Siham + en proposant une version de Siham en infogérance.

***Un fil rouge 2025 sera également consacré à l'accélération de l'introduction de l'IA dans nos solutions pour faciliter le travail de nos équipes en termes de support mais surtout pour faciliter le travail des gestionnaires dans les établissements. Des POC seront réalisés ou continués pour exploiter via des IA l'ensemble de nos bases documentaires (MOP et autres documents) afin de répondre aux questions de premier niveau d'expertise des gestionnaires dans l'utilisation de nos outils (SIFAC+ et SIHAM en particulier) et afin d'exploiter simplement notre base documentaire pour assurer le support aux établissements. Les expériences dans l'utilisation de l'IA pour les développements et les tests seront également réalisés ou poursuivis.***

## **Réorientation stratégique et mise à jour du plan d'action 2025 concernant CapLab**

Comme indiqué en préambule, CapLab ne sera pas inclus dans notre plan d'action actuel, dans l'attente d'une décision de l'assemblée générale sur l'arrêt de son déploiement.

La suspension envisagée du déploiement de CapLab nous permet de planifier la réaffectation de nos ressources vers d'autres projets et en particulier le développement d'une nouvelle solution émergente et transverse sur le management des appels à projets des établissements. Cette nouvelle offre ciblera la gestion et le suivi des appels à projets, s'alignant directement avec les exigences de gouvernance exprimées par nos établissements.

**Le plan d'action pour l'année 2025 sera formellement actualisé à la suite du vote de du conseil d'administration du 12 décembre 2024. Cette actualisation comprendra des détails précis sur l'arrêt du déploiement de CapLab et introduira une présentation de la nouvelle solution.**

# PILOTAGE / INTEGRATION / DECISIONNEL

## Sinaps

### Connectivité

La feuille de route de PC Scol prévoit une intégration de Pégase avec Sinaps sur les référentiels Structure et Personne pour la version Pégase des inscriptions administratives (IA) 2026.

Ces nouveaux flux s'ajouteront au flux d'acquisition des apprenants et IA exploité par l'UPHF depuis sa migration d'Apogée.

La problématique de ressources humaines sur le projet FCA Manager est réglée et les travaux d'intégration de FCA Manager avec Sinaps devraient se concrétiser par le flux de consommation des personnes du référentiel.

### Construction

La feuille de route de la migration technique vers EBX 6 a été revue. L'importance des changements structurels apportés par EBX 6 est telle qu'une étape préalable de reprise du code spécifique est nécessaire. Cette reprise va se faire progressivement avec 2 nouvelles releases de Sinaps (v2.0.04 au printemps et v2.0.05 à l'automne) avant la version technique 2.1 prévue au printemps 2026. La construction du référentiel Tiers est décalée de fait ; elle se fera sur le nouveau socle MDM (EBX 6). Les releases de Sinaps prévues en 2025 comporteront des évolutions fonctionnelles. La version 2.1 comprendra uniquement les travaux de migration technique.

### Déploiements

Les établissements pourront utiliser le nouveau dispositif d'accompagnement modulaire et à la carte.

Ce dispositif est basé sur un catalogue d'unités d'œuvre permettant de disposer d'une assistance de l'Amue qui favorise des gains rapides. Ainsi, le projet de déploiement d'un établissement peut être découpé en plusieurs semestres. Chaque semestre correspond à un objectif réaliste et s'achève avec un périmètre d'usage en production. Par exemple :

Semestre 1	Mise en œuvre du référentiel Structure au périmètre du SI RH
Semestre 2	Mise en œuvre du référentiel Structure au périmètre du SI Scolarité et des structures internes seulement
Semestre 3	Mise en œuvre du référentiel Structure au périmètre du SI Scolarité et des structures externes (travail de mise en qualité plus important) Mise en œuvre du référentiel Personne au périmètre du SI Scolarité et des apprenants
Semestre 4	Mise en œuvre du référentiel Personne au périmètre du SI RH (personnels et hébergés)
Semestre 5	Mise en œuvre du référentiel Personne au périmètre du SI Finance (agents/missionnaires)
Etc...	

Ce dispositif d'accompagnement permet aux établissements de planifier une trajectoire de déploiement en fonction de la disponibilité de ses équipes et de la priorité des besoins ou *quick wins*. Il permet aux établissements de marquer une pause dans le déploiement et d'avoir l'assurance de pouvoir reprendre en



bénéficiant d'une assistance disponible de l'Amue. Ce dispositif permet aussi d'étaler le déploiement d'un périmètre sur 2 semestres si nécessaire. Chaque unité d'œuvre correspond à une prestation de service définie en termes d'actions d'accompagnement et de tarif. La tarification de ce dispositif ou nouvelle offre de déploiement est présentée dans la plaquette des contributions de l'Amue.

### LIVRABLES



V2.0.05 (printemps 2025) et v2.0.06 (automne 2025) releases fonctionnelles et techniques (travaux préparatoires à la migration technique EBX6)

V2.1 (printemps 2026) version migrée sur EBX6 (sans évolutions fonctionnelles autres que les améliorations apportées par EBX 6)

## Sirocco

Le déploiement élargi du système d'information décisionnel communautaire se concrétise avec le déploiement, au-delà des co-constructeurs, de premiers établissements qui contribueront à améliorer la méthodologie de déploiement, les kits techniques ainsi que les supports de conduite du changement.

L'objectif est de disposer fin 2025 d'une démarche outillée éprouvée permettant au plus grand nombre d'implanter Sirocco, de rejoindre la communauté des utilisateurs et de participer à cette initiative communautaire qui facilitera la convergence, au sein de l'ESR, vers un socle commun d'indicateurs et de pratiques de pilotage basées sur l'analyse et l'intelligence de la donnée.

### LIVRABLES



Plateforme de services d'aide au déploiement comprenant des outils collaboratifs, des supports méthodologiques et de conduite du changement sur les plans de l'installation, chargement et utilisation de l'entrepôt

## Accompagnement

Le poste de chargé de domaine pilotage vacant depuis plus d'un an est désormais pourvu. L'accompagnement des communautés du domaine pilotage sera marqué en 2025 par :

- + La poursuite de l'installation d'une 4<sup>e</sup> communauté : les directeurs généraux des services adjoints (DGSA) transverses ;
- + L'identification des besoins d'accompagnement (métier et SI) de la communauté des intendants de données afin de mieux cibler les besoins et les modalités d'intervention et d'actions ;
- + Une réflexion avec les contrôleurs de gestion sur les axes d'intervention ;
- + Une action de partage en lien avec la généralisation des contrats objectifs moyens et performance ;
- + Une remise à plat des actions en matière de comptabilité analytique.

En lien avec les actions relevant du système d'information, le projet SIROCCO souhaite intégrer la brique immobilière au sein du SID. L'étude est en cours et embrasse les besoins des établissements en matière de système d'information du patrimoine immobilier. Les travaux permettront donc d'alimenter outre l'outil SIROCCO la réflexion sur la suite à donner à l'accord cadre SIPI.

## Les communautés métier

### Les contrôleurs de gestion

Il est indispensable de relancer et repositionner l'animation de la communauté et de redéfinir collégialement l'attendu et les thèmes. Les besoins en matière d'appui dans l'utilisation et l'exploitation de la comptabilité analytique restent à la fois très étendus et en même temps, l'appropriation de cet outil d'aide au pilotage reste assez faible. Un travail sur des cas concrets pourrait être engagé. Ainsi, en lien avec le domaine Formation et vie de l'étudiant une action sur le calcul du coût d'une formation continue a été identifiée comme axe de travail commun en 2025. Le déploiement de l'acte II de l'autonomie et notamment les perspectives de dévolution du patrimoine immobilier et l'accentuation de la dimension pluriannuelle de même que les travaux sur un nouveau modèle économique pourraient être un moteur important pour l'utilisation plus intensive de la comptabilité analytique.

Évidemment, le déploiement des COMPs implique un besoin de partage et une identification des axes d'appui.

### Les responsables de la masse salariale

Cette communauté a été prise en main par le domaine Ressources humaines car les DRH sont les porteuses premières de cet élément déterminant de la stratégie et du pilotage du budget des établissements. Cela dit, les liens sont évidents avec un pilotage global et des actions devront se mettre en place de façon transverse : DRH, finances, pilotage.

### Les intendants de données

Les échanges avec les membres de cette communauté sont avant tout techniques et indiquent clairement un besoin d'appui et d'échange par rapport à l'outil Sinaps. Une réorientation de l'animation sera analysée et définie en lien avec les membres de la communauté et l'équipe en charge de Sinaps.

### Les directeurs généraux des services adjoints transverses

Le travail initié en 2023 s'est accentué en 2024. L'année 2025 sera consacrée à consolider et à développer les actions portées en partenariat avec cette communauté. L'arrivée du chargé de domaine pilotage va permettre de renforcer les liens.

Il convient de signaler que d'ores et déjà les DGSA transverses sont accueillis au sein des formations destinées aux DGS et organisées par l'Amue et l'IH2EF.

## 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 ou des « padlets » (murs virtuels) dédiés. Concernant la plateforme d'échange, l'abandon de la plateforme Whaller va nécessiter un redéploiement et une réorganisation de l'offre sur la nouvelle offre (probablement la plateforme Resana).

## Les conférences et webconférences

Chacune des communautés sera invitée à participer à un lab'U dédié à une thématique restant à définir en lien avec le nouveau chargé de domaine pilotage. L'animation via les cafés et web conférences sera reprise.

## L'expertise réglementaire en appui des SI

L'appui métier au projet SIROCCO a vocation à se poursuivre en 2025. Il pourrait connaître un accroissement significatif selon l'actualité et les demandes spécifiques que pourraient formuler, tant la DGEIP dans le cadre de l'accompagnement des actions en matière de simplification de la gestion des unités de recherche ainsi que dans le cadre du déploiement des COMPs. Selon les besoins exprimés, l'appui pourra prendre la forme de **rédaction de fiches méthodologiques**, participation à des groupes de travail ou encore organisation de Cafés permettant une remontée des besoins des adhérents.

L'accompagnement se poursuivra également au bénéfice du projet Sinaps.

S'agissant du pilotage de la masse salariale, un portage transverse inter métiers sera proposé avec des regards croisés : pilotage, ressources humaines, finances.

## Productions

D'une façon globale, l'objectif est d'accroître la partie production du département afin de fournir un corpus stable d'appui aux établissements et communautés.

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

## Actions transverses

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

- + Le projet P2CA : sur ce dossier, il est nécessaire de définir avec la DGEIP la suite des actions à mener ;
- + L'accompagnement des remontées des coûts de l'apprentissage à France Compétences (cf. chapitre « Formation ») en partenariat avec la DGEIP et l'équipe projet P2CA ;
- + Les travaux en cours sur la définition d'un nouveau modèle économique pour les EPSCP pourraient être l'occasion d'actions spécifiques ;

Une étude de faisabilité de l'usage étendue à l'ensemble de l'offre de formation de FCA Manager.

## Formations

La formation comptabilité analytique est en cours de réécriture et 2025 verra le déploiement de cette offre complètement revue.

La réflexion globale sur l'offre Amue-IH2EF est en voie de finalisation dans la perspective d'une mise en œuvre à compter de l'année 2025-2026. Le travail mené en lien avec chaque association professionnelle sera soumis au comité de suivi et au comité de pilotage au début de l'année 2025 pour en permettre son lancement à compter du mois de septembre 2025.

### LIVRABLES



Une nouvelle formation à l'introduction du pilotage et de la performance

La formation comptabilité analytique refondue

Un Lab'U contrôle de gestion

Un Lab'U DGS adjoints transverses

# QUALITE

## Qualité et amélioration continue

Le domaine Qualité est le tout dernier domaine créé par l'Amue. Depuis janvier 2023, il rassemble et fédère pas moins de 800 acteurs de la qualité mais pas que...En effet, les thématiques couvertes par ce domaine sont transverses et lui permettent de rayonner et d'interagir avec de nombreux domaines périphériques (pilotage, contrôle interne, ressources humaines, finances, recherche, scolarité et vie de l'étudiant, etc.).

## Une communauté dynamique

En 2024, une vingtaine d'événements ont été organisés, réunissant plus de 1 500 participants issus de l'Enseignement supérieur et de la recherche (ESR). En 2025, nous poursuivrons sur cette lancée en proposant à la communauté de nouvelles thématiques à travers des Cafés, Lab'U et des ateliers pratiques, portant sur des sujets tels que le management des risques, l'audit et la certification qualité. Le domaine Qualité porte intrinsèquement une logique de transversalité qui sera mise à l'œuvre dans le domaine de la modélisation des processus, en lien avec les domaines de la formation, de la vie étudiante et des ressources humaines.

## Espace collaboratif Qualité (450 participants)

L'Espace Collaboratif Qualité, créé sur la plateforme Osmose, continue de se développer et favorise les échanges entre les acteurs de la communauté Qualité. Vous y trouverez un blog, les replays des événements, les supports de présentation, ainsi qu'un espace d'échanges où les participants partagent leurs questions, soulèvent des problématiques et s'entraident.

## La veille collaborative

Le Tour de web #Qualité de l'Amue propose une veille proactive de l'environnement des établissements de l'enseignement supérieur. Il s'agit de collecter et analyser des informations pertinentes provenant de diverses sources afin de faciliter des décisions éclairées et d'identifier les opportunités et menaces émergentes. Ce dispositif couvre cinq types de veille : réglementaire, stratégique/prospective, normative, méthodologique et technologique. Les sources d'information sont présentées ci-dessous, organisées par type de veille, nature de l'information, titre, description et lien hypertexte.

L'objectif est de partager avec la communauté la veille réalisée par chacun, via un dispositif simple, agile et réutilisable dans d'autres domaines. Après six mois d'existence, et avec l'appui de 15 référents, le dispositif « Tour du web Qualité » a formalisé près de 62 informations de veille Qualité.

Information - [La veille - Amue](#)

## MOOC Qualité en Recherche

L'Amue a contribué à ce projet en collaboration avec l'INRAE et l'appui de 17 partenaires de l'Enseignement supérieur et de la recherche (ESR). Près de 1 500 personnes se sont inscrites à ce MOOC.

Le MOOC Qualité en Recherche est une formation en ligne dédiée aux grands principes de la qualité dans la gestion et les activités de recherche au sein de l'ESR. Ce programme a bénéficié de l'expertise de 50 spécialistes du domaine. Il propose huit séquences thématiques qui fournissent des outils et méthodes pour mieux maîtriser et valoriser les activités de recherche.

Information - [MOOC Qualité en Recherche - Amue](#)

## Projets transverses

Les projets Qualité auxquels l'Amue contribue se poursuivront en 2025, avec un accent particulier sur la modélisation des processus. Nous continuerons à travailler sur la modélisation des processus dans les domaines Formation Vie de l'Étudiant et Ressources Humaines, afin de compléter le référentiel des processus cœur de métier et support des établissements de l'ESR.

Information - [Modélisation des processus du domaine FVE et RH](#)

### **En 2025 : Accompagnement - Construire & déployer un Système de Management du risque**

Les organisations font face à une diversité de risques : gestion financière, conformité réglementaire, sécurité des données, réputation, opérations quotidiennes, etc. Les établissements d'enseignement supérieur ont pris conscience de l'importance d'une gestion rigoureuse des risques. Pour protéger leur valeur, améliorer leurs performances et atteindre leurs objectifs, l'intégration d'une méthodologie de gestion des risques est incontournable. L'Amue proposera un accompagnement pour construire un Système de Management du Risque à travers un cycle dédié. L'objectif est de permettre l'élaboration d'un système de gestion du risque adapté à leur contexte et d'intégrer cette démarche au sein de leur système de management de la qualité.

### **En 2025 : Cartographie du domaine Qualité et Outillage des processus Qualité**

Ce projet est né du questionnement de la communauté sur les outils qualité qui permettent au responsable qualité et à l'amélioration continue de remplir leurs missions. Ces missions, transversales à plusieurs processus, viennent en support et s'intègrent aux processus qualité. L'objectif du projet est d'élaborer une cartographie des processus du domaine Qualité et de construire un catalogue des outils disponibles (logiciels, plateformes, ou méthodologies) en lien avec les processus identifiés. Un premier livrable sera partagé avec la communauté début 2025 avant de poursuivre les travaux avec le groupe de travail.

### **En 2025 : Approches et pratiques de la modélisation des processus et de l'approche risque**

L'offre de formation va s'enrichir d'une nouvelle formation dédiée à l'approche processus (manière d'envisager le management de l'entreprise en s'appuyant sur les processus et leurs interactions). Cette formation traitera le large sujet des processus pour piloter ou manager une organisation en lien avec les risques.

### **En 2025 : Lab'U Qualité - Maîtriser les Risques dans le Management des Processus**

Un Lab'U Qualité se tiendra en 2025. Cet événement, d'une durée de deux jours, aura pour thématique centrale l'intégration de la démarche risque dans le management des processus. À travers des plénières, des ateliers thématiques et des retours d'expérience concrets, nous aborderons l'importance de structurer la maîtrise des risques au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

## **LIVRABLES**



Management du risque : un nouveau cycle de formation et d'accompagnement  
Approche processus : une nouvelle formation  
Un lab.' U dédié à la qualité  
Une cartographie des processus du domaine qualité

# SCOLARITE / FORMATION / VIE DE L'ETUDIANT

## PC SCOL / Pégase

### Déploiements

Pour la rentrée universitaire 2024, 18 établissements sont en production sur Pégase, cela représente 67 000 étudiants. **Pour la rentrée 2025, nous prévoyons le passage en production d'une dizaine d'établissements supplémentaires.**

En janvier 2024, quatre établissements ont démarré l'accompagnement pour le déploiement de Pégase. Une nouvelle vague d'établissements sera retenue début 2025.

Nous accompagnons également une cinquantaine d'établissements des différentes vagues qui prévoient leur mise en production sur les années universitaires, 2025/2026 et 2026/2027 et 2027/2028. Durant l'année universitaire 2023-2024, nous avons organisé 34 sessions de formations à distance et 22 en présentiel. Cela représente un total d'environ 250 personnes formées. Nous avons recours à 12 formateurs externes issus des établissements en production et les formations en présentiel sont réparties sur le territoire : Avignon, Grenoble, Marseille, Montpellier, Paris et Toulouse.

Afin d'améliorer notre accompagnement, une réunion mensuelle des chefs de projet Pégase en établissement a été mise en place. La création de cette communauté a pour objectif de permettre le partage de pratiques et la mutualisation d'initiatives autour de l'utilisation de Pégase.

### Renforcer la co-construction / le partage de pratiques avec et entre établissements

Pour répondre à la demande des établissements de bénéficier de temps d'échanges avec leurs homologues d'autres établissements, de partager des documents et aussi des pratiques, les équipes du projet ont initié deux espaces de rencontres au travers de l'animation du réseau des chefs de projet Pégase d'une part et au travers de l'animation et la coordination d'un réseau de travail collaboratif et de partages de documents, d'autre part. Un travail similaire est également prévu pour les sujets dits « techniques » (univers Business Object, développement d'un établissement...).

L'idée est d'arriver à dégager des sujets et des thématiques sur lesquels des représentants des établissements souhaiteraient travailler ensemble pour partager le résultat à la communauté.

L'animation des réseaux s'intensifiera tout au long de l'année 2025, notamment avec la création d'un espace numérique dédié au partage de documents entre établissements, le renforcement de l'espace numérique dédié aux sujets techniques (github pc-scol), l'identification des thèmes au travers des réunions des chefs de projet mais aussi des événements organisés avec les équipes de l'Amue Apogée (Club U, Lab'U).

### Développements

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

Suite à l'enquête sur les fonctionnalités effectuée à l'été 2023, une priorisation a été validée par le comité de pilotage en octobre 2023. A partir de cela, un plan d'accélération a été construit qui va se déployer sur 2024 et 2025. Celui-ci est financé par le soutien de la DGESIP et des établissements ayant participé à l'appel de cotisations anticipé.

Une feuille de route à l’horizon début 2026 a été diffusée, cela a permis d’identifier une dizaine de fonctionnalités clés en comité de pilotage du projet. On peut notamment citer, la réforme des études en santé, le choix du cursus en ligne, la gestion des autorisations à la donnée et la gestion de l’approche par compétence. Le développement des fonctionnalités va aussi s’accompagner de la réalisation de plusieurs connecteurs. Les web-services CVEC et Monmaster ainsi que la connexion avec le nouvel SI du Cnous vont être disponible pour la rentrée 2025. En 2026, nous proposerons les connecteurs avec Sifac +, Sinaps (pour les référentiels structures et personnes, celui des apprenants étant déjà disponible) et FCA Manager. Nous poursuivrons également le travail avec nos partenaires, dont le consortium Esup.

Nous maintenons l’organisation agile à l’échelle, avec des incréments produit sur un rythme de trois mois et des sprints de trois semaines au sein de ces incréments. Toutes ces périodes continueront de faire l’objet de démonstrations à la communauté et reposeront sur des recueils de besoins et des priorisations réalisés avec les établissements. Nous avons généralisé la participation des établissements à nos « PI Planning », qui sont les moments où nous priorisons et planifions les travaux de nos prochains incréments. Une rotation des représentants établissements a été mise en place pour mieux les associer et profiter de leur présence pour les questionner sur des thématiques lors d’ateliers dédiés.

### Mode Service

En 2025, nous mettrons à disposition des instances de Pégase (bacs à sable, environnements de tests, de formation, de préproduction, de reprise des données et de production) pour plus de 100 établissements. Au niveau de l’hébergement, notre évolution d’infrastructure sera opérationnelle début 2025 et les processus de sécurisation croisée seront mis en place, afin d’augmenter la sûreté de fonctionnement de Pégase en mode service. Cela permettra également d’en accroître la sécurité et de proposer des performances adaptées au passage à l’échelle. L’homologation de sécurité de Pégase sera réalisée selon la méthode Ebios Risk Manager. Au niveau de l’exploitation et du support, l’équipe de co-exploitation est en place et opérationnelle. Cette équipe multisite, dont les personnes sont en partie issues d’établissements et en partie recrutées par le projet, assure le support fonctionnel et technique de niveau intermédiaire (entre les cellules Pégase des établissements et les experts du projet PC-Scol). Les processus de coordination entre cette équipe et les équipes de développement et de maintenance sont en place et cela a pu être éprouvé lors des précédentes campagnes d’inscriptions. Nous complétons cette année notre équipe avec un personnel outre-mer pour expérimenter une surveillance de l’exploitation des instances sur une plus grande amplitude horaire (23h/24, 5j/7).

### Club’U SI Formation

Pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive, le Club’U SI Formation 2025 réunira en présentiel l’ensemble des établissements exploitant Apogée et/ou Pégase ou en cours d’implantation afin de permettre une comparaison des pratiques, un meilleur partage des expériences et de recueillir les éléments nécessaires pour la trajectoire des applications. Un lien sera fait avec les différents événements produits dont les Cafés qui seront une des sources pour déterminer les thématiques à aborder en Club’U par le comité de programmation Apogée – Pégase.

### LIVRABLES



Démonstrations de sprints et de versions  
Nouvelles fonctionnalités  
Instances de Pégase pour les établissements  
Formations,  
Assistance et Support  
Club’U

# Apogée

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

Le CNOUS a décidé de refondre son SI Aides financières qui sera intégré à l'écosystème enseignement supérieur, et interopérable pour simplifier la démarche étudiante et automatiser les procédures. La mise en production de ce nouvel SI **OLAFE** est prévue au printemps 2025 et devra être raccordé à Apogée comme l'était AGLAE. Trois APIs seront exposées et permettront à Apogée :

- + de vérifier si l'étudiant peut prétendre à une bourse,
- + de remonter à OLAFE les créations, modification ou annulations d'inscription,
- + de remonter à OLAFE certains événements d'un étudiant inscrit liés à l'assiduité.

Le nouveau SI **FRESQ** (les Formations Reconnues de l'Enseignement Supérieur de Qualité) dont le but est notamment de fluidifier et sécuriser les échanges au sein de l'écosystème du supérieur et d'offrir une vision claire et exhaustive de l'offre de formation reconnue par le MESR est en cours de développement. Son module référentiel centralisera l'immatriculation des formations reconnues et Apogée devra être en mesure a minima d'accueillir le nouvel identifiant FRESQ ; les besoins d'échange entre les deux SI seront également étudié au cours de l'année.

Suite au retour d'expérience des établissements, une évolution du **flux Structures** existant entre Apogée et Sinaps sera réalisée afin d'autoriser le découplage entre les structures internes et externes, et aux établissements de déployer en 2 étapes le référentiel Structure. Cela permettra une mise en cohérence des structures internes, en laissant le temps nécessaire à la mise en qualité des structures externes dont le volume est important.

## Développements et amélioration de l'existant

Malgré la mise en place du webservice d'interrogation d'**INES** afin de garantir l'utilisation du dernier identifiant disponible, des dysfonctionnements persistent dans les échanges avec les SI de l'écosystème du fait du déploiement d'INES à plus grande échelle. La gestion des INE notamment lors des OPI (Opérations Préalables à l'Inscription) sera repensée afin d'éliminer la création d'homonyme et ainsi améliorer les échanges avec l'écosystème de l'enseignement supérieur.

La multiplication des outils de candidature (Parcoursup, Etudes En France, Mon Master, eCandidat, etc.) entraîne des interactions complexes entre les différentes candidatures. Pour garantir l'intégrité des dossiers reçus lors de l'utilisation de ces outils, une révision du fonctionnement global des **OPI (Opération Préalable à l'Inscription)** a été effectuée et une interface permettant de modifier les OPI avant l'inscription des étudiants a été développée. Le périmètre des données de cette interface sera étendu de façon à pouvoir aller jusqu'à la création complète d'une OPI.

Les nouvelles accréditations autorisent des enseignements annualisés. Or le **SAD (Supplément Au Diplôme)** conçu dans Apogée nécessite une semestrialisations des enseignements pour que ceux-ci apparaissent. La construction du SAD doit être repensé pour prendre en compte ces nouvelles accréditations.

Après l'audit de conformité relatif à l'**accessibilité numérique** d'Apogée fin 2024 et la publication de la déclaration de conformité associée, un premier lot de conformité sera mis en œuvre dans Apogée pour améliorer l'accessibilité des services numériques à destination des étudiants et des enseignants.

## Transition de SI

Une révision des **processus d'archivage** existants dans Apogée a été entreprise en 2023, et des ajustements à réaliser ont été identifiés. Un dernier lot d'évolution des traitements existant sera mis en œuvre en 2025.



En parallèle, les flux entre Apogée et le service Sigma seront développés et une phase pilote avec des établissements permettra de mener une recette de bout en bout.

Les travaux relatifs à l'export des modèles de diplôme engagés l'an dernier seront poursuivis pour proposer une procédure, et éventuellement faire évoluer Apogée, afin de faciliter la **réédition de diplômes** dans le cadre de la fin de vie de l'outil.

## LIVRABLES



Raccordement au service SIGMA  
Raccordement au nouvel SI OLAFE  
Amélioration de la gestion des INE  
Evolution du Supplément au diplôme  
Premier lot de mise en conformité accessibilité numérique

## ConPeRe

Conformément aux résultats de l'enquête menée auprès des établissements, ConPeRe sera sorti du catalogue de l'offre applicative de l'Agence. Le code source de l'outil sera, en accord avec l'Université Grenoble Alpes, mis à disposition des établissements.

## FCA Manager

### Evolutions réglementaires

Un audit de conformité d'**accessibilité numérique** a été réalisé pour FCA Manager en 2024 et la déclaration de conformité associée a été publiée. En 2025, des adaptations seront mises en œuvre afin d'améliorer l'accessibilité de FCA Manager à destination des gestionnaires établissements

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

Une première étape a été réalisée en 2024 pour alimenter FCA avec l'**offre de formation de Pégase** au travers de l'utilisation de scripts. Les travaux seront poursuivis en 2025 afin de réaliser cette alimentation en utilisant les API de Pégase. De même, et afin notamment d'éviter les ressaisies au sein du SI établissement, la consommation du flux des personnes ressources de **Sinaps** sera mise en œuvre du côté de FCA Manager. Toujours dans une optique de fiabilisation des données du système d'information, les **API gov.fr** seront exploitées pour les données des entreprises (identité et informations financières) dans FCA Manager.

La gestion de l'apprentissage a profondément évolué en 2024 avec d'une part le développement du module FCA Connect à destination des apprentis et des entreprises, et d'autre part l'intégration du dialogue avec certains opérateurs de compétences (**OPCO**). L'effort sera poursuivi en 2025 afin que l'ensemble des OPCO soit pris en compte dans les échanges avec **CFA Dock** ; par ailleurs les évolutions annoncées de CFA Dock seront intégrées dans les développements déjà réalisés.

Une étude des **API de la mission apprentissage** sera menée afin de déterminer celle qui seront mises en œuvre avec FCA.

Enfin, les travaux d'intégration de la **signature électronique** seront initiés. En fonction des résultats, cette intégration pourra être menée sur l'année.

### Maintenance et amélioration de l'existant

Le module FCA Connect évoluera pour accueillir de nouvelles fonctionnalités avec notamment la mise en œuvre du **livret d'apprentissage**. Cette nouvelle fonctionnalité permettra à tous les acteurs du contrat d'avoir la visibilité sur les informations générales et pédagogiques du contrat et offrira un espace dédié au suivi de l'apprenti.

### Déploiements

Les actions d'avant-vente se poursuivront avec l'objectif du déploiement de 2 établissements supplémentaires.

#### LIVRABLES



Mémo fiche  
Livret d'apprentissage  
Interopérabilité Sinaps, Pégase, CFA Dock  
Etude d'intégration de la signature électronique

## Accompagnement

### Communautés métier

Le domaine FVE anime une communauté métier active et qui s'enrichit constamment de nouveaux membres. Nous proposons à celle-ci un ensemble d'événements récurrents ou ponctuels :

**Les cafés « Études »**, mensuels, permettent d'aborder les sujets d'actualités et ceux qui nécessitent un partage d'expérience et la recherche de process sécurisés ou modernisés. Les échanges y sont libres et constructifs. À cette fin nous lions étroitement l'animation de la communauté à la liste d'échange « deve » ('deve@listes.amue.fr'). Chaque café donne lieu à une trace synthétique et l'ensemble des sujets qui sont abordés au cours de l'année est donc visualisable et exploitable à tout moment via le padlet des cafés Études.

Lorsque les sujets nécessitent un traitement plus conséquent, notamment des échanges présentiels, ou de réunir d'autres acteurs, nous les isolons et les traitons lors du **Lab'U Études** annuel.

Le programme du Lab est construit avec les membres de la communauté. L'ensemble des événements et leurs traces sont accessibles depuis la page web de la communauté Études.

Les animations de la communauté Études permettent aussi de mieux faire connaître les outils et les services de l'Amue.

### Accompagnement des établissements

**Accompagner les évolutions dans le domaine FVE :** Le domaine FVE est en profonde évolution : assouplissement des parcours de formation, mise en place de l'approche par compétences, ... entraînant une évolution des compétences attendues pour les agents, l'évolution des modélisations, doublée d'un changement d'outil de gestion présent ou à venir avec Pégase. Afin d'accompagner les établissements dans ces

changements, nous avons engagé la contextualisation de la démarche de cartographie des processus lancée par le chargé de domaine Qualité de l'Amue. Nous avons commencé par le champ précis de la formation professionnelle (Apprentissage & Alternance, VAE, Formation Continue).

**L'ouverture des universités à la FTLV** : L'activité de Formation tant initiale que continue ou en apprentissage est de plus en plus ouverte, dans un environnement parfois très concurrentiel. L'offre de formation de l'Amue doit ainsi être non seulement exposée dans l'espace de l'Enseignement Supérieur mais aussi dans celui de la Formation Professionnelle, dont le système d'information est en pleine construction et en cours de structuration. Nous travaillons ainsi à l'interface entre nos adhérents, le ministère de l'enseignement supérieur et les acteurs (État, partenaires sociaux, opérateurs de compétences, ...) afin d'explicitier les enjeux, de préparer les établissements, d'anticiper sur les besoins en termes de données à exposer ou de flux à établir, ... De même, nous travaillons à offrir la meilleure visibilité de l'apprentissage au sein des universités à travers le tableau de bord mis en place par la mission interministérielle.

Nous travaillons aussi avec l'ensemble des opérateurs de compétences pour fluidifier la gestion des contrats d'apprentissage et ainsi permettre aux universités d'assurer pleinement une position désormais recherchée d'organismes de formation par apprentissage.

L'Amue s'engage au côté du MESR pour promouvoir un accompagnement responsable et de qualité des apprentis. Après avoir activement participé à la construction de la charte, l'Amue assure une présence active au sein du comité de suivi et accompagne les établissements pour la mise en œuvre de la charte. Elle travaille notamment avec l'association FCU pour définir des indicateurs de suivi qui soient relevés efficacement via les SI de gestion.

**Mise en œuvre de l'individualisation des parcours et de l'approche compétences, identification des pratiques et des problématiques des établissements**. L'Amue continue d'exercer une veille continue tant auprès des expérimentations en établissements (via les NCU par exemple) que des acteurs publics (ministère de l'enseignement supérieur, ministère du travail, caisse des dépôts et consignations, France compétences, etc.). Nos actions auprès de nos adhérents permettent de diffuser les « bonnes » pratiques avec une attention particulière sur les enjeux et les risques, les évolutions des processus, et les charges de travail et l'évolutions des compétences attendues pour les agents. Nous portons une attention particulière aux aspects « formation professionnelle ». En effet, l'approche par compétences, l'individualisation des parcours et la certification des compétences ouvrent des possibilités importantes pour développer l'activité de formation continue à condition d'anticiper les attentes et de prévoir des modélisations adaptées.

**Les formations reconnues de l'enseignement supérieur de qualité (FRESQ)** : La DGESIP, à travers son nouveau système d'information FRESQ, souhaite « fluidifier et sécuriser les échanges au sein de l'écosystème de l'enseignement supérieur », « permettre un pilotage plus réactif des formations » et « offrir aux usagers une carte des formations reconnues consolidée ». Dans le domaine FVE, cela concerne en premier lieu les processus d'évaluation et d'accréditation des formations diplômantes. À terme, cette nouvelle brique SI projette d'établir des liens avec nombre de processus, de l'inscription administrative de l'étudiant à sa diplomation, en s'appuyant sur les plateformes de recrutement en licence et en master, les informations SISE, etc. Sollicitée dès la naissance du projet pour l'état des lieux, l'Amue reste partie prenante de ces travaux pour accompagner ses adhérents dans la mise en place de celui-ci. Des premières évolutions des procédures et des SI sont déjà programmées afin de prendre en compte les différentes briques de FRESQ et d'assurer la compatibilité des activités métiers et fiabiliser les informations et indicateurs.

Nous veillons activement aussi à la mesure de la réussite étudiante que ce projet pourrait permettre de couvrir également.

**Évolution des procédures et du système d'information du CNOUS** : Depuis plusieurs années, nous sommes engagés au côté du CNOUS pour permettre aux établissements d'inscrire leurs étudiants dans les meilleures conditions possibles, facilitant en particulier la mise en paiement anticipée de leurs bourses. Ainsi, nous publions annuellement en lien avec la DGESIP et le CNOUS une fiche ZOOM permettant l'identification des formations

pouvant accueillir les étudiants boursiers sur critères sociaux et pour certaines régions, leurs étudiants boursiers des formations sanitaires et sociales.

Cette collaboration a été renforcée depuis plusieurs mois, puisque le CNOUS met en place un nouveau système d'information qui va remplacer à la rentrée 2025, leur ancien SI AGLAE, notamment en lien avec la réforme des bourses. Elle se poursuit pour accompagner ce projet afin de faciliter les interactions entre CROUS et établissements d'enseignement.

#### **Collaboration avec l'ABES, procédures métiers et outils APOGEE autour de l'enregistrement des thèses en**

**cours et terminées** : L'ABES, l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur, a sollicité l'Amue pour participer à la série de webinaires qu'elle va mettre en place pour ses utilisateurs. En collaboration avec l'équipe projet Apogée, une webconférence est en préparation pour revoir les processus de gestion des thèses, de l'inscription à la diplomation. En complément, un retour d'expérience d'un établissement est prévu quant à l'utilisation des services STEP et STAR. L'objectif : destiné à un public de gestionnaires de bibliothèques et de personnels d'écoles doctorales et/ou d'universités, est de permettre de partager les processus et les données et les avantages, les inconvénients, les limites de l'utilisation des services de transmission des informations depuis APOGEE, afin de dégager les bonnes pratiques.

**Gestion de l'assiduité** : Depuis l'arrêté du 30 juillet 2019 définissant le cadre national de scolarité et d'assiduité des étudiants inscrits dans une formation, les établissements doivent déterminer les conditions de scolarité et d'assiduité. Conscients des enjeux de réussite étudiante, mais aussi de la diversité des situations (types de formations, d'enseignements, de rythme d'apprentissage, étudiants boursiers, congés menstruels, etc.) et de la difficulté de mettre en œuvre les dispositifs de contrôle et de suivi, les établissements ont souhaité confronter leurs expériences lors du prochain Lab'U Études de novembre. Au travers ce Lab'U, grâce aux partages de dispositifs, d'outils ou de limites, nous souhaitons permettre aux établissements d'améliorer leur gestion de cette assiduité et faciliter ces opérations réglementaires.

**La réussite étudiante** : Un sujet complexe car comportant de multiples aspects et aux enjeux également nombreux. L'Amue s'est très vite engagée sur le chemin du « contrat pédagogique pour la réussite étudiante » initié par la loi ORE et l'arrêté licence de 2018.

Depuis les établissements réinterrogent les fonctionnalités et les acteurs d'un tel contrat, « poussés » par les initiatives portées par les nouveaux cursus à l'université (NCU), ou « encouragés » en cela par les pistes d'évolutions évoquées notamment vers un contrat de réussite étudiante (rapport Jolion).

Le domaine FVE veille activement sur ce sujet, participe aux différents événements, et met en place des réflexions pour avancer vers des perspectives consolidées et partagées. Ainsi nous travaillerons ce sujet particulièrement lors du prochain Lab'U Études, en l'abordant sous l'aspect métier, sans ignorer le volet outillage afin d'anticiper au mieux les impacts sur le projet PEGASE.

**Gestion des fraudes et des sanctions disciplinaires** : Ce sujet a été mis en avant suite à l'enquête portant sur les thématiques que la communauté Études voulait aborder lors des différents temps d'animation proposés par le domaine FVE. Il a donc déjà fait l'objet des deux premiers cafés études de l'année universitaire, où après avoir évoqué les aspects réglementaires grâce à notre formatrice Amue de la formation « Culture juridique de la scolarité » de la direction des affaires juridiques et institutionnelles d'Aix Marseille Université, les retours d'expérience des collègues de Panthéon Sorbonne ont permis de confronter les dispositifs et procédures des participants. Un retour à la communauté est en cours sous différentes formes (questions/réponses, prolongation sur la gestion des sanctions nationales, etc.) et la question de la prise en compte dans les SI est une thématique en cours de programmation sur un café APOGEE.

**Appuyer le projet PC SCOL dans l'analyse des besoins et la définition des spécifications** : toutes ces actions d'accompagnement des établissements ou à l'interface avec les ministères et les opérateurs privés ou publics de la formation professionnelle notamment, ainsi que l'ensemble de notre activité d'animation de la communauté FVE, nous apportent une visibilité forte des enjeux et des points sensibles pour le domaine Formation Vie de

l'Étudiant. Nous le réinvestissons auprès des équipes PCSCOL en apportant tous les éléments de mise en œuvre recueillis auprès de nos adhérents et partenaires que nous avons rassemblés au cours des années précédentes, pour apporter toutes ces compétences au service de l'avancement du projet PEGASE.

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

**Suivi de la réforme de la formation des enseignants :** Une attention particulière est portée depuis l'an passé à l'avancement de la réforme de la formation des enseignants avec ses conséquences sur l'offre de formation et sur le statut des étudiants notamment en master 1ère année.

**Suivi de la mise en œuvre de la réforme d'entrée dans les études de santé :** Nous restons toujours vigilants sur les suites de la mise en place de cette réforme avec notamment l'attente du rapport de la Cour des Comptes prévu d'ici la fin de l'année. Que ce soit de la part des étudiants, comme des enseignants, la volonté de rendre les dispositifs de chaque université, plus faciles à appréhender pourrait les faire évoluer nationalement.

**Plateformes de recrutement et d'admission Parcoursup et Mon Master :** Comme chaque année, nous restons en veille sur les évolutions des procédures de recrutement et d'admission en Première année de Licence ou de Master, et de leurs conséquences sur les outils de scolarité.

## Formations

### Nouveautés 2025

**Participer à la construction d'une ou plusieurs actions de formation sur le calcul du coût complet d'une activité de formation en vue de développer ses ressources propres :** La recherche de ressources propres étant une priorité, il est naturellement important de savoir évaluer efficacement le coût d'une activité - de formation - dans un établissement, afin d'établir des stratégies de développement sécurisées. Le DDAC va dans un premier temps mettre en place une action de formation dont un des aspects sera le calcul des coûts complets. Dans un second temps, cette action pourra être complétée par la mise en place d'autres formations continues qui pourraient traiter des réponses aux appels d'offres.

**FCA-Manager - Chargé de mission FCU :** Le cycle de formation FCA Manager doit s'enrichir d'un niveau de formation supplémentaire pour le profil « chargé de mission » non couvert à ce jour. Le programme est en cours de rédaction et sera proposé dans le courant du premier semestre 2025.

**Apogée - Web service :** Une étude est menée pour mettre en œuvre ce programme de formation attendu des utilisateurs d'Apogée. L'enjeu est de monter une base de formation permettant de présenter les fonctionnalités des principaux Webservices d'Apogée.

### **Mise à jour des formations existantes**

L'offre de formation à destination des agents en situation de gérer ou/et animer les cellules/services des stages étudiants est toujours très attendue. Elle est toutefois révisée afin d'apporter toujours le même socle robuste de compétences règlementaires mais aussi de compléter les compétences en matière de vision sur les métiers en tension, « de demain », ...

Plus généralement nous analysons régulièrement les objectifs et contenus de notre offre de formation métier du domaine FVE avec les collègues des établissements en vue de son adaptation et afin, si nécessaire, de proposer au Comité Formation Continue de l'Agence de nouvelles offres.

Nos formations sont construites et actualisées en lien avec nos partenaires et notamment les associations professionnelles du domaine : l'A-DES, la FCU, la Courroie, RVE, etc.

### Régionalisation des formations

Afin de mieux accompagner nos adhérents dans la formation de leurs personnels, l'Amue souhaite diversifier ses lieux d'accueil et proposer aux établissements volontaires d'accueillir des actions de formation inter-établissements régionalisées.

L'objectif est de fournir une alternative aux deux sites de formation de l'AMUE, Paris(13<sup>ème</sup>) et Montpellier (Port Marianne) pour réduire les coûts, notamment les frais de mission des stagiaires.

#### LIVRABLES



Cafés Études (padlet de suivi)  
LAB'U Études (Padlet de suivi)  
Page de la communauté FVE  
Fiche ZOOM nomenclatures CNOUS  
Création de trois nouvelles formations  
Travail sur la régionalisation de formations

# RECHERCHE

## Sinchro

2024 a vu la diffusion de 2 versions majeures.

Au printemps, la version 1.14, améliorant notamment la fonctionnalité de valorisation des temps en euros et la prise en compte des spécificités du programme Horizon Europe. Cette version a été suivie d'un webinaire de présentation suivi par près de la moitié des établissements utilisateurs, démontrant l'intérêt élevé de la communauté pour ce sujet.

La version 1.15 diffusée à l'automne a eu pour principal objet l'amélioration de la conformité au RGAA de la solution. S'inscrivant en tant que fer de lance dans la démarche engagée par l'Amue sur cette question de l'accessibilité, Sinchro a fait l'objet de 2 audits externes et de travaux ayant permis de porter sa conformité à 58% et au niveau « partiellement conforme ».

Le dernier semestre 2024 a été consacré à d'importants travaux découlant d'actions impliquant l'ensemble des solutions de l'Amue : ouverture du code (Open Source), transition de la solution d'assistance DADM vers le nouveau centre de services SUPCOOP, mise en place d'un forum d'échanges communautaire. Ces actions verront leur aboutissement en 2025. Des travaux préparatoires sont également menés afin de dessiner les trajectoires vers l'atteinte d'objectifs tels que la mise à disposition de la solution en mode service ou la mise en lien avec la solution d'archivage Sigma.

La fin d'année 2024 et le début d'année 2025 seront consacrées à la réalisation de la version 1.16 apportant de multiples améliorations ergonomiques et fonctionnelles ainsi qu'un enrichissement des connecteurs à Sinaps et Siham.

Enfin, en 2025, SINCHRO aura 10 ans. Pour célébrer cet anniversaire, les établissements utilisateurs seront conviés à participer à un événement de type Club'U. Il sera conçu comme un moment d'échange convivial, de partage d'expérience et de réflexion prospective visant à esquisser la trajectoire de la solution à un horizon de 5/10 ans

### LIVRABLES



V1.16 : Enrichissement de la gestion des périmètres et des connecteurs  
Formation administration fonctionnelle  
Renouvellement des outils ressources des correspondants :  
Forum, Centre de service Assistance, Livret d'accueil du correspondant  
Poursuites Sécurité, Cloud, Open Source, Archivage, RSE  
Événement présentiel « 10 ans »  
Vision stratégique établissements à 5/10 ans  
Traitements de demandes d'évolutions

## Dialog

11 établissements adhérents de l'Amue sont des utilisateurs qui dépassent le simple usage de consultation des données (usage ouvert à tous les partenaires du CNRS). En phase de préparation en 2024, INRAE va rejoindre cette liste en ouvrant DIALOG à l'ensemble de ses unités de recherches et structures organisationnelles internes début 2025.

Une série d'entretien avec chacun des établissements a été réalisée au printemps. La satisfaction mesurée est générale et élevée. En particulier, les directions RH ou Finances interrogées soulignent le bénéfice unique de DIALOG en matière de mise en communs, et en cohérence, des données descriptives des unités avec les partenaires.

Sur le plan de la maintenance de la solution, plusieurs évolutions, inspirées par les travaux d'expérimentation et de préparation du déploiement auprès de l'INRAE, ont été réalisées au bénéfice de l'ensemble des établissements utilisateurs.

En 2025, l'application continuera d'être maintenue en conditions opérationnelles par le CNRS dans le cadre de la collaboration avec l'Amue. Des évolutions des fonctionnalités seront apportées, en lien avec les grandes échéances annuelles (campagnes de demandes, instruction des demandes, attributions des moyens). Les évolutions identifiées visent essentiellement à renforcer l'autonomie des établissements dans le paramétrage et l'exploitation fonctionnelle de l'application.

### LES CHIFFRES



Plus de **2 000 unités** de recherche utilisent DIALOG  
Près de **25 000 demandes** de moyens humains ou financiers ont été formulées par les unités de recherche  
Environ **10 000 attributions de moyens** sont partagées entre établissements tutelles et unités mixtes

## Formations

L'offre de formation sera maintenue et reconduite avec toutefois un travail sur l'analyse des adaptations à introduire afin d'être le plus possible en cohérence avec les dispositifs réglementaires et de gestion.

Une nouvelle formation sur les programmes COST entre au catalogue et vient compléter l'offre proposée sur le thème du financement européen et de la gestion administrative de la recherche.

### LIVRABLES



Création d'une formation dédiée aux projets COST



# RESSOURCES HUMAINES

## Siham

### Lancement de la transformation de Siham vers Siham+

Sur l'année 2024, deux scénarios ont été étudiés pour permettre la transformation de Siham tel que proposé actuellement :

Un premier scénario de « continuité » vers Siham +, qui permettrait notamment :

- + De conserver la maîtrise au niveau de l'ESR sur la souche SIRH déployée ;
- + D'être gage de stabilité sur les fonctionnalités « cœur » GA et paie ;
- + De prioriser et d'orienter la diffusion de nouvelles fonctionnalités attendues, comme un portail agent, l'amélioration des modules GPEEC, une solution de gestion électronique de documents...

Un second scénario de « rupture » à plus long terme consisterait à envisager une bascule vers RenoiRH, ce qui nécessiterait toutefois de réunir plusieurs conditions :

- + Une couverture fonctionnelle renforcée de cette solution, notamment sur les fonctionnalités et nomenclatures propres à l'ESR ;
- + La définition d'une stratégie conjointe CISIRH / Amue en termes de répartition des rôles et responsabilités, notamment en matière de gestion applicative et d'accompagnement au déploiement et à l'exploitation ;

En synthèse, il a été décidé d'approfondir la trajectoire d'enrichissement fonctionnel de Siham, notamment en priorisant la diffusion de nouveaux composants, tout en assurant un suivi régulier de l'avancement des travaux menés par le CISIRH et de l'exploitation faite de RenoiRH par nos deux adhérents utilisateurs de cette solution.

Le plan d'action qui découle de ce choix est basé sur 5 axes :

#### **1. Marché : renouvellement du marché "éditeur" Siham**

Le renouvellement du marché éditeur est un prérequis essentiel pour continuer à moderniser et adapter Siham aux exigences des utilisateurs, notamment pour assurer le déploiement de nouveaux modules sous licence de Sopra HR Software.

#### **2. Module 4YOU : réalisation d'un POC espace agent 4You et API4You**

- + Permettre le dépôt de pièces jointes entre l'agent et le service RH pour des documents administratifs tels que le changement d'adresse, le RIB, la situation familiale ou l'arrêt de travail.
- + Donner accès aux pièces du dossier administratif de l'agent, facilitant ainsi la gestion individuelle et la transparence.
- + Etudier la possibilité de permettre la pose de congés directement depuis l'espace agent, offrant une autonomie accrue aux utilisateurs.
- + Améliorer l'ergonomie, y compris en conformité avec les standards d'accessibilité RGAA, pour une meilleure expérience utilisateur.
- + Intégrer l'espace agent dans l'ENT (Environnement Numérique de Travail) des établissements pour une meilleure accessibilité des services.

#### **3. GED : analyse de fonctionnalités de GED déployables sur Siham**

Une étude approfondie sera menée sur les solutions de GED (Gestion électronique de documents) afin de définir les fonctionnalités les plus adaptées pour Siham, telles que la gestion documentaire et l'archivage des informations RH. L'objectif est de proposer des outils évolutifs, facilement intégrables et répondant aux besoins des établissements.

#### **4. Couverture fonctionnelle : renforcement des modules GPEEC et préliquidation de Siham**

##### **Préliquidation :**

- + Livraison de restitutions pour faciliter le décommissionnement de l'outil Winpaie (historique des bulletins de paie, fiche de liaison, mouvements, etc.), ainsi que l'étude d'autres outils attendus, comme le certificat de cessation de paiement.

- + Livraison de la fonctionnalité de gestion de la Prestation Sociale Complémentaire

**GPEEC** : Concentration sur l'étoffement de la couverture fonctionnelle des modules GPEEC notamment sur les volets Entretien Professionnel et Formation.

### **5. SAAS : Initialisation du mode service sur Siham**

Le passage au mode SaaS (Software as a Service) est prévu, ce qui permettra d'offrir Siham sous forme de service en ligne, sans installation locale. Cette évolution facilitera les mises à jour, la gestion des données, et offrira une plus grande flexibilité pour les utilisateurs finaux tout en réduisant les coûts liés à la maintenance.

Modernisation des webservices : Amélioration de l'offre actuelle pour une meilleure interopérabilité avec les systèmes externes.

Le calendrier global reste le suivant :

#### **2024 - Études**

- + Analyse du portail 4You HR Access
- + Étude des solutions de GED (Gestion Électronique de Documents)
- + Modernisation des API

#### **2025 / 2026 - Construction**

- + Construction de la solution
- + Refonte de la plateforme projet et de la méthodologie de construction / déploiement

#### **2027 - Déploiement**

- + Mise en production des établissements pilotes
- + Définition des vagues de déploiement
- + Pour rappel, durant tout ce processus de transformation, l'Amue assurera :
- + Maintenance de la version Siham actuellement déployée "on premise"
- + Intégration des évolutions réglementaires (ex : PSC)

## **Nouveaux déploiements**

Un nouvel établissement réalisera sa mise en production au premier trimestre 2025 : l'Université Panthéon Assas, ce qui portera à près de 125.000 le nombre d'agents gérés dans Siham, pour 61 établissements utilisateurs. L'Amue a dans le cadre de ce déploiement fait évoluer son kit de reprise de données pour faciliter la bascule vers Siham d'établissements équipés d'autres SIRH qu'Harpège, ce qui est le cas de l'université Panthéon Assas, actuellement utilisatrice de Virtualia pour sa gestion RH.

Bien qu'à ce jour aucun autre établissement ne soit formellement engagé dans un déploiement de Siham, des contacts sont en cours pour permettre de nouveaux déploiements à partir de 2026.

Une offre d'infogérance de Siham proposée par l'Amue, première marche de notre stratégie de migration de Siham en mode service, est actuellement en cours de définition, pour permettre de proposer en 2025 aux établissements qui le souhaiteraient d'en externaliser l'exploitation.

## **Assistance à l'exploitation fonctionnelle et technique**

Le dispositif relatif à l'assistance à l'exploitation de Siham est maintenu, calibré pour traiter un volume de l'ordre de 3 000 demandes d'assistance sur l'année 2025.

En plus du forum d'échange mis en place en 2024 pour faciliter l'entraide entre établissements utilisateurs, de plus en plus de partage d'expériences sont proposés et enregistrés, pour continuer à partager et faire émerger les meilleures pratiques.

Le service de suivi d'exploitation, lancé sur 2024, est renforcé pour répondre à la demande croissante d'accompagnement des établissements en exploitation : aide à la mise en qualité des données, accompagnement aux transformations d'organisations (créations d'EPE, modifications de structures ou d'organisation, mise à jour ou chargements en masse de données...)

Enfin, notre offre de service « contrôle de paie » proposée sur Siham continue de progresser, portant à 18 le nombre prévisionnel d'établissements utilisateurs du service en 2025.

### Club Utilisateurs

Le Club utilisateurs Siham se tiendra sur la seconde quinzaine de juin 2025, dans un lieu restant à définir.

#### LIVRABLES



Diffusion d'une version permettant dans Siham la gestion de la Prestation Sociale Complémentaire  
Généralisation de la fonctionnalité de génération dans Siham des bulletins de paie  
Mise à jour en continu dans le plan produit de Siham des évolutions réglementaires, notamment celles relatives aux carrières ainsi que celles ayant un impact en paie  
Déploiement d'un nouvel établissement sur Siham, ainsi que 6 en préliquidation de la paie  
Généralisation à 18 établissements de notre offre de service « contrôle de paie »  
Mise en service de l'offre d'infogérance Siham exploitée par l'Amue depuis des datacenters de l'ESR

## Siham PMS

La diffusion de l'interface web « Dashboard » continue de s'étendre à tous les sites utilisateurs de la solution. Deux universités ont partagé leurs retours d'expérience avec la communauté.

En parallèle avec Siham, nous procédons à l'implémentation des mises à jour réglementaires, incluant l'intégration de la Prestation Sociale Complémentaire.

Le déploiement par vagues reprendra dès janvier 2025.

#### LIVRABLES



Mise à disposition d'une documentation fonctionnelle du Dashboard.  
Mise à jour réglementaire en coordination avec Siham.  
Diffusion d'au moins deux versions applicatives.

## Accompagnement

### Communautés métier

Le domaine Ressources humaines est riche de plusieurs communautés : La communauté Développement RH, La communauté Gestion RH – Paie, La communauté Pilotage de la masse salariale, La communauté Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

2025 verra la poursuite de l'organisation et l'animation d'événements pour faciliter les échanges de pratiques entre établissements : Lab'U, webconférences, ateliers ou cafés des communautés. En lien avec la création de la

communauté Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) en 2024, un premier Lab'U de cette communauté sera organisé en 2025.

L'arrivée prochaine du dispositif de protection sociale complémentaire mobilisera le domaine RH afin d'apporter informations, documentations et analyses aux établissements.

Et, en parallèle, l'animation et la gestion des listes de diffusion se poursuivront : Biatss, Enseignants, Contractuels, Coordopaie, Développement RH, QVCT et Pilotage de la Masse Salariale. Cette dernière communauté bénéficie d'une collaboration étroite et fructueuse avec la Direction des Affaires financières du MESR notamment en vue d'améliorer la diffusion de l'information, de mieux comprendre les outils partagés (OREMS) et de mieux comprendre le document partagé avec les rectorats en matière de prévision et de suivi des emplois et des crédits de masse salariale (le fameux Document Prévisionnel de Gestion des Emplois et Crédits de Personnel, DPGCEP).

## Réglementaire et métier

Le suivi de la veille réglementaire permet de mettre à disposition des adhérents une information actualisée et de qualité dans un domaine où la production de textes est particulièrement dynamique. Cet accompagnement est particulièrement attendu car très apprécié des établissements en raison de son apport en matière de d'actualité mais aussi d'analyse de situations. Trois natures de diffusion d'information sont proposées :

- + Un Fil d'actu mensuel « Tour du web RH » dressant la synthèse des dernières publications réglementaires et métier de la sphère RH, du développement RH, de l'accompagnement des transformations et du management ;
- + Des articles et/ou brèves, présentant un sujet d'actualité ou explicitant un nouveau texte réglementaire ;
- + Certaines documentations issues des travaux menés par le CISIRH.

## Guides

- + Publication du « Mémento d'usage des situations administratives » : mise à jour régulière
- + Publication du « Mémento d'usage des statuts » : mise à jour régulière
- + Espace DSN enrichi d'un espace dédié à la Protection Sociale Complémentaire sur le site web de l'Amue pour accompagner la mise en place de la déclaration sociale nominative.
- + Les Fiches Zoom font un point précis et complet sur différents sujets RH. 7 fiches sont actuellement disponibles, certaines seront mises à jour et de nouvelles fiches seront mises à disposition.
- + Publication d'un « Recueil des indicateurs GPEEC » co construit avec la communauté « Développement RH », notamment les responsables GPEEC en établissement.

## L'expertise métier en appui des SI

L'équipe des chargées de domaine intervient de façon très régulière en appui à l'équipe fonctionnelle Siham afin d'apporter analyse, contextualisation et spécifications des multiples évolutions que connaît la réglementation en matière de ressources humaines. Pour illustrer ce travail de proximité on peut notamment citer :

Un fichier de suivi de la publication des textes réglementaires.

Une analyse des évolutions réglementaires pour identifier si elles impactent le SI, afin de produire la note nécessaire à leurs mises en œuvre.

Une expertise réglementaire et métier en appui à l'assistance aux utilisateurs.

La coordination et l'animation de groupes de travail, tant sur l'évolution du produit que sur l'amélioration de fonctionnalités existantes ou de l'utilisation adéquate du SI.

## Réseaux professionnels

L'activité implique par essence un lien le plus régulier possible avec les associations professionnelles du domaine afin d'affiner le plan d'actions et d'être au plus près des besoins des établissements. Il s'agit d'une relation tout aussi précieuse que celle développée à travers les communautés animées par le département. Les liens sont donc étroits avec les associations Sup'DRH et ANDRH notamment.

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

Enfin, le domaine entend poursuivre les travaux menés avec le Centre interministériel des services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) sur des sujets déterminants en matière de paie comme le Noyau RH FPE, la Déclaration sociale Nominative (DSN) et la Prestation Sociale Complémentaire (PSC). Ces échanges réguliers sont autant d'occasion d'apport d'expertise sur diverses thématiques de paie telles que la subrogation des Indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), transcodifications...

## Formations

- + Reconduction du catalogue, avec des aménagements entre les modalités présentiel/distanciel, ainsi que quelques ajustements de durée.
- + Renforcement des axes de formations pilotage de la masse salariale (avec la création de la formation à « La complétude du DPGCEP ») et gestion BIATSS (avec la création de la formation à « La gestion des personnels administratifs et techniques »).
- + Dynamisation du réseau des formatrices et formateurs RH (café trimestriel, liste d'échange, forum).
- + Harmonisation des déroulés pédagogiques de plusieurs formations hétérogènes.
- + Poursuite de la mise à jour des modules de formation en lien avec l'évolution réglementaire.
- + Co-construction en collaboration avec l'IH2EF et Sup'DRH du cycle de formation des DRH.

### LIVRABLES



Poursuite de la veille réglementaire : fiches zoom, actualités du mois, ...

Publication et mise à jour des memento et guide

Publication d'un « Recueil des indicateurs GPEEC

Création d'un espace dédié à la Protection Sociale Complémentaire sur le site web de l'Amue

Lab'U Qualité de Vie et Conditions de Travail

Création de deux formations dédiées au pilotage de la masse salariale

# SANTE & SECURITE

## EvRP

Déploiement de 2 nouveaux établissements sur la vague 2024-2025 pour une communauté de 35 établissements en exploitation d'ici juin 2025.

Poursuite de la maintenance évolutive et corrective sur les aspects sécurité avec la livraison d'une version technique en 2025.

Livraison de deux versions évolutives dont un nouveau module applicatif « préparation et déclaration assistée document unique ».

### LIVRABLES



Deux versions fonctionnelles évolutives

Une version technique de sécurité

Deux établissements déployés

Assistance fonctionnelle et technique à l'exploitation

## Formations

Reconduite du catalogue 2024 sur les formations métiers et logiciels.

Par ailleurs, l'Amue a construit en 2023 une formation dédiée aux conseillers de prévention. Cette formation qui se déroule dans les locaux de l'IH2EF sera maintenue en 2025.

# ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS ORGANISATIONNELLES ET MANAGERIALES

## Accompagnement

### Les Communautés métier

#### + Managers

Créée en juillet 2020, cette Communauté historique poursuit l'exploration et le partage de sujets d'actualité sur le thème du management (34 cafés depuis 2020). Les échanges, essentiellement sous forme de cafés d'une heure en distanciel, portent sur des témoignages, des outils, des expérimentations en direct, des échanges de pratiques.

Les principaux thèmes abordés :

- L'animation du collectif dans le cadre du télétravail, du travail en hybride
- La mobilisation des équipes
- La question de l'autonomie et de la confiance
- La gestion des réunions
- L'épuisement managérial
- L'essoufflement des équipes
- Des outils pour mieux se connaître et mieux communiquer : la communication non violente, l'intelligence émotionnelle, la Process Communication, le DISC
- Les outils d'intelligence collective : co-développement, pro-action expresso, world café, design thinking, etc.
- Des sujets transverses : le développement durable, la responsabilité sociétale et environnementale, le management responsable, l'intelligence artificielle.

Une liste d'échanges a été créée cette année.

L'année 2025 poursuivra sur cette trajectoire multi-thématiques à travers le dispositif des Cafés en distanciel.

L'ensemble des supports et des outils partagés au sein de la Communauté restent accessibles par le biais d'un outil en ligne.

Un parcours dédié aux managers, comprenant des webconférences et des formations, sera proposé au 1<sup>er</sup> semestre 2025 pour apporter outils et méthodes.

#### + ATOM – Accompagnement des transformations organisationnelles et managériales

La Communauté ATOM réunit les spécialistes de l'accompagnement en établissements. Composée d'une trentaine de membres, ce groupe est centré sur le partage de pratiques et d'outils pour accompagner les transformations. En 2024, le groupe a été réuni pour une journée en présentiel et deux cafés en distanciel. Les travaux seront reconduits dans ce sens en 2025 : échanges entre pairs sur les projets transformants et les dispositifs et outils utilisés pour les accompagner au mieux.

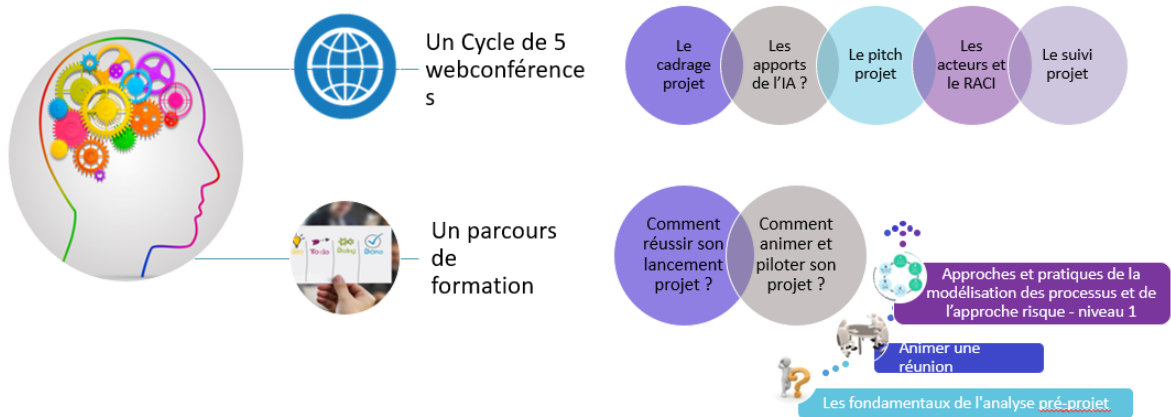
Une liste d'échanges destinée à cette communauté a été créée cette année.

Le travail de veille, d'appropriation et d'accompagnement sur l'intelligence artificielle sera également au centre des travaux pour l'année à venir.

Un parcours dédié au développement de la culture de l'accompagnement des transformations, comprenant des webconférences et des formations, sera proposé en 2025 pour apporter outils et méthodes.

### Un focus sur la gestion de projet

Un parcours d'acculturation à la gestion de projet a été créé et a démarré fin 2024. Il se poursuivra en 2025 à travers un cycle de webconférences, des formations et des fiches méthode. Il s'adresse à un l'ensemble des personnes étant amenées à gérer un projet, en parallèle de leurs activités et a été conçu pour fournir des éléments pratiques, efficaces et simples à mettre en œuvre.



### Les Formations

L'ensemble des parcours du domaine Accompagnement sera revu et actualisé en 2025.

Les travaux ont démarré avec les formations à la gestion de projet, qui ont été totalement refondues pour répondre aux attentes d'un public dont la gestion de projet n'est pas le cœur de métier. L'année 2025 verra donc le déploiement de cette offre.

Il sera procédé de même pour le parcours management et celui lié à l'accompagnement des transformations, pour donner naissance à un cursus de formation complet accompagné de webconférences.

### LIVRABLES



3 nouveaux parcours de formation dédiés à :

La gestion de projet

Le management

L'accompagnement des transformations

Un Lab' U centré sur l'accompagnement des managers

Un séminaire en présentiel



# FINANCES

## Sifac

Nous n'apportons plus de nouvelles évolutions à la solution Sifac, excepté pour des raisons réglementaires, comme c'est le cas actuellement avec le projet INFINOE. La solution de transfert des données entre Sifac et Infinoe a été réalisée conformément aux spécifications transmises par Bercy.

Cependant, en raison des contraintes imposées par le ministère du Budget et des Comptes publics, nous n'avons pas accès aux données restituées par Infinoe. De ce fait, l'Amue ne peut garantir l'exactitude des éditions produites par Infinoe.

Nous encourageons donc la communauté d'utilisateurs de Sifac à signaler toute incohérence directement aux équipes du ministère en charge du développement de la solution Infinoe.

## Sifac +

### Déploiements

Au 1er janvier 2024, trois établissements ont migré vers l'offre Sifac+ : l'Université de Limoges, la Comue Université de Lyon et l'Amue.

Sifac+ est une nouvelle version de Sifac, reposant sur le socle technologique SAP S4/HANA, et offrant une solution « tout-en-un » qui couvre l'hébergement, l'exploitation, le support, et la maintenance des systèmes financiers et comptables.

Les trois sites pilotes sont hébergés dans le datacenter de l'Université de Strasbourg. Le déploiement automatisé des environnements (via DevOps) est déjà en place, et la solution intègre un dispositif d'interopérabilité (authentification, médiation, API) garantissant un haut niveau de sécurité. Ce service est homologué.

D'ici le 1er janvier 2025, douze autres établissements, dont l'INSERM et l'INRAE, rejoindront les trois pilotes sur Sifac+. L'objectif est qu'au 1er janvier 2028, tous les établissements utilisateurs de Sifac aient basculé vers Sifac+, avec un délai supplémentaire d'un an par rapport aux prévisions initiales. Le déploiement se fera en quatre vagues, chacune incluant environ 30 sites après le premier groupe de 12. À terme, deux puis trois datacenters seront mobilisés, avec un Plan de Reprise d'Activité (PRA) prévu pour 2025.

En parallèle des déploiements, des enrichissements fonctionnels et des améliorations en termes d'interopérabilité seront apportés. Les principales évolutions incluent : l'APIisation des flux d'échanges via l'API manager de Gravitee, la gestion de l'authentification et de l'identification, ainsi que la mise en place d'un mécanisme de délégation et d'un dispositif de supervision des services techniques via la console SAP SolMan. Cette transformation est opérée en lien étroit avec les pôles transverses du département solutions et services pour les établissements et les 12 sites en cours de déploiement bénéficient d'un accompagnement individualisé. L'organisation du support a été adaptée avec la mise en place d'un processus revisité de gestion des incidents dans le cadre du projet transverse SupCoop, ainsi qu'un premier noyau de l'équipe de co-exploitation.

À partir de 2025, le catalogue d'API de Sifac+ sera élargi avec des API permettant le transfert de données avec SIROCCO, et d'autres fonctionnalités, comme le provisioning automatique des utilisateurs et l'interopérabilité avec les logiciels de paie et de gestion des ventes

L'organisation sera aussi adaptée pour assurer une exploitation et un support plus industriels. L'équipe de co-exploitation en charge de l'administration, l'exploitation et le support sera consolidée en s'appuyant majoritairement sur des ressources établissements.

Nous venons de constituer la vague C, elle comprendra 25 établissements donc 24 ancien ECC et un nouveau l'IGN.

## Développements

Deux grandes étapes ont été atteintes en 2024 :

- + La dématérialisation complète du flux des dépenses, de la demande d'achat jusqu'à la certification, avec des workflows intégrés.
- + La dématérialisation de la gestion des factures fournisseurs, depuis leur dépôt dans Chorus jusqu'au paiement dans Sifac.

En 2025, une nouvelle étape sera franchie avec la simplification de la gestion des opérations pluriannuelles, notamment pour les projets de recherche et les travaux immobiliers. Ces évolutions visent à faciliter leur mise en œuvre et leur suivi dans le système d'information. Les EPST ont joué un rôle moteur dans ces évolutions, la gestion des projets de recherche étant au cœur de leur activité

## Club Utilisateurs

Le Club Utilisateurs a eu lieu dans les locaux de l'Université de Lyon, l'un des sites pilotes de Sifac+. Cet événement a permis de nombreux retours d'expérience, tant sur la solution Infinoe que sur Sifac+. La communauté Sifac a pu découvrir les nouvelles interfaces de Sifac+ et les fonctionnalités de reporting intégrées. La migration de Sifac vers Sifac+ représente un chantier conséquent, et les retours d'expérience des pilotes ont permis à la communauté de mieux appréhender les efforts à fournir pour réussir cette transition.

### LIVRABLES



Déploiement Infinoe pour l'ensemble des sites Sifac et Sifac +

Fin des Déploiements ESR Mission pour Sifac et Sifac+

Extension du périmètre de valeur métier Sifac + avec le module convention

Extension de l'intégration SIFAC+ avec Punch out, décisionnel, et intégration de la paie

Démarrage productif de la vague B Sifac + intégrant 2 nouveaux sites (INRAE, INSERM)

Démarrage de l'accompagnement de la vague C

Intégration de nouveaux sites Sifac+ au sein de la vagues C

Club'U en juin 2025 dans le sud de la France

## Sifac Démat

L'Amue ne fait plus évoluer la solution Démat, à l'exception des corrections nécessaires.

## Accompagnement

### Communauté métier

La communauté budget créée en 2022 recense des besoins sur de nombreuses thématiques qui touchent l'ensemble du domaine finances et dépassent largement la thématique d'élaboration, de suivi et pilotage budgétaire. Après 3 ans d'existence, il apparaît nécessaire de démultiplier la communauté en 2025, afin d'être

plus en adéquation avec les besoins opérationnels des établissements (budget, exécution budgétaire, gestion des opérations pluriannuelles, dépenses, ...).

L'objectif est de préserver les échanges et partages de bonnes pratiques au travers de cafés thématiques ciblés sur des publics spécialisés ou d'un Lab'U. Il est donc proposé d'animer en 2025, 4 communautés :

**Communauté budget** : rassemblera les personnes en charge de l'élaboration du budget, de son équilibre, de son pilotage ainsi que de l'ensemble des éléments relatifs à son analyse et à la programmation pluriannuelle.

**Communauté exécution budgétaire** : pour les gestionnaires (ordonnateur et comptable) autour de sujets liés à l'exécution budgétaire en dépenses et en recettes, en lien également avec les organisations mises en place, leurs évolutions possibles comme le service facturier recettes ou la modernisation des processus ainsi que les dispositifs de contrôle interne existants et à développer.

**Communauté Pluri annualité des opérations (Recherche, Patrimoine immobilier, SI)** : la pluri annualité est un enjeu majeur, notamment dans le contexte budgétaire actuel des établissements, réaffirmée par les textes réglementaires. De fait, la création de cette communauté permettra plus de transversalité, mais aussi de mieux appréhender, s'approprier et maîtriser le pilotage nécessaire de ces opérations à fort impact.

**Lab'U Recherche 2025** : pour les responsables administratifs d'unité de recherche sur une journée en présentiel autour de thématiques d'actualité ou en devenir choisies par la communauté. En 2025, les sujets proposés seront au cœur de l'actualité, notamment : la responsabilité des gestionnaires publics, la simplification de la gestion de la recherche, l'accueil et le recrutement de chercheur étranger.

### Veille réglementaire et métier

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

- + Des articles d'information ou d'analyse publiés sur le site de l'Amue et diffusés via le Fil' Amue, fil d'informations des adhérents.
- + Des ressources documentaires accessibles sur les pages dédiées sur le site web de l'Amue ; ces documents peuvent aussi être partagés via la liste de diffusion « Finances » (finances@listes.amue.fr).
- + Des fiches zoom ou des publications spécifiques qui apportent un éclairage sur un sujet précis.
- + L'enjeu est de partager ou relayer l'information spécialisée qui intéresse les professionnels du domaine, mais aussi de rendre accessibles les documents utiles dans leur pratique quotidienne et de proposer des éclairages.

### Accompagnement des établissements

« **ESR MISSION** », ce projet totalement intégré et interfacé à Sifac propose la dématérialisation totale du processus de gestion des déplacements professionnels, depuis la demande d'ordre de mission jusqu'au paiement des prestations et remboursements des frais à l'agent. Un dispositif d'accompagnement à l'analyse des impacts organisationnels, à la gestion de projet et à la conduite du changement a été proposé aux établissements inscrits dans la démarche. Cet accompagnement collectif, sous forme d'ateliers mensuels, mis en place en 2021 et 2022 pour 14 établissements, s'est poursuivi en 2023 pour 11 établissements et en 2024 pour 9 établissements engagés pour déployer leur projet en 2024 et 2025. Pour l'année 2025, le projet nécessite un accompagnement à l'appropriation des spécificités du dispositif, un suivi et un pilotage d'ensemble à la hauteur des enjeux de modernisation et dématérialisation pour les 22 établissements déployés et les 16 établissements restant à déployer en 2025.

### L'expertise réglementaire en appui des SI

Cette expertise réalisée, en lien avec l'équipe des consultants du projet Sifac, est proposée ou sollicitée selon le besoin et selon différents outils d'échange et de collaboration :

- + Une expertise métiers en complément ou en appui des analyses fonctionnelles Sifac pour des demandes d'assistance utilisateurs modificatives ou évolutives métiers ou réglementaires

- + Une participation aux comités utilisateurs Sifac « ordonnateurs » et « comptables » : COMUC et COMUTO
- + Une participation à des groupes de travail ad hoc
- + Une participation aux ateliers et plénières du Club'U Sifac

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

L'objectif est de poursuivre le travail engagé autour de projets tel que la mise en place d'un nouvel infocentre (INFINOE), la mise en place du certificat d'acquisition du droit (CAD), la migration vers S4HANA, le nouveau décret financier, le contrôle sélectif de la dépense (CSD), la responsabilité des gestionnaires publics (RGP), l'acte II de l'autonomie ou la simplification de la recherche.

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

## Formations

En collaboration et co-construction avec le projet SIFAC, les établissements engagés dans le déploiement de Sifac + et nos formateurs, l'Amue va proposer une offre de formation Sifac +. Les premiers modules développés traiteront des évolutions majeures de Sifac à Sifac + (Convention, le flux de la dépense, reporting, flux de la démat, ergonomie). Par la suite, la mise à jour des modules portera principalement sur la nouvelle ergonomie notamment les nouveaux écrans. Une base formation en Sifac + sera créée.

En lien avec le nouveau décret financier dont la publication est annoncée pour novembre 2024, il apparaît utile de proposer une nouvelle formation rappelant le cadre budgétaire, financier et comptable réglementaire applicable aux ESPCP et intégrant le nouveau cadre. Cette formation sera notamment destinée à toute personne prenant ses fonctions ou désireuse de disposer d'une connaissance de base du cadre applicable.

En collaboration et co-construction avec l'IH2EF et les associations professionnelles, l'Amue organise des formations à destination des personnels d'encadrement de l'ESR, dont les directeurs et directrices des affaires financières et leurs adjoint(e)s, les agent(e)s comptables et leurs fondé(e)s de pouvoir. Le parcours de formation se compose tous les ans, d'un module « prise de fonction » inter-métiers et commun aux différents cadres en prise de fonction sur des fonctions supports et de modules thématiques relatifs au référentiel métier de chaque profession. En juillet 2025, les thématiques au programme sont pour les directeurs et directrices financières « Animer la fonction finance dans une recherche de performance », pour les Agents Comptables « Piloter et valoriser l'information financière ».

### LIVRABLES



Création de 3 communautés : budget, exécution budgétaire, opérations pluriannuelles

Publications via le Fil' Amue ou sur le site et fiches zoom

Pilotage de l'accord-cadre ESR mission (en lien avec la centrale d'achats)

Nouvelle formation : le cadre budgétaire et comptables des ESPSCP

2 nouveaux modules du parcours de formation Amue/IH2EF

# ACHATS

## Centrale d'achats

La centrale d'achats de l'Agence porte 11 accords-cadres. Globalement l'offre de l'Amue en relation avec la centrale d'achats se construit en lien avec les autres opérateurs du secteur (Direction des achats de l'état, UGAP essentiellement), l'Amue ne cherchant pas à se positionner sur les mêmes segments mais plutôt sur les segments à valeur ajoutée, spécificités et enjeux pour ses adhérents.

L'année 2025 sera consacrée pour une part importante à la finalisation de plusieurs accords-cadres d'importance : finalisation de l'analyse, attribution et lancement de l'exécution de l'accord cadre MATINFO 6, attribution et lancement de l'exécution de l'accord-cadre Certification des comptes. 2025 verra aussi le lancement des travaux sur plusieurs accords-cadres : système d'information du patrimoine immobilier, dévolution du patrimoine immobilier.

L'Amue souhaite également engager une réflexion avec ses adhérents sur l'accord cadre ESR mission qui s'achève en 2027 mais nécessite un important travail amont d'analyse et d'étude préalables à tout renouvellement.

Le recrutement d'un deuxième acheteur est en cours. Cette arrivée prochaine espérée permettra d'accroître significativement l'offre notamment en exploitant les résultats de l'enquête lancée en 2024 sur les besoins en matière de nouveaux accords-cadres.

Par ailleurs, l'Amue entend renforcer le suivi d'exécution des accords-cadres et la relation avec les titulaires. Ainsi :

- + L'organisation d'actions de suivi d'exécution des accords-cadres sera systématisée ;
- + L'ensemble des actions déjà importantes qu'effectue l'Amue dans le pilotage de la coordination de l'accord-cadre-Amue n° 19-49 -ESR (groupe de travail élargi à des « travel managers » volontaires d'établissements adhérents à la centrale d'achats de l'Amue, réunion avec le groupement titulaire) sera renforcé. Une analyse sur une évolution des clauses de l'accord-cadre sera menée.

## Accompagnement

### Communautés métier

Organisation d'un Lab'U Achats et de Cafés Achats à destination des responsables achats des établissements adhérents.

### Activités transverses

Poursuite de la coordination des instances aux fins de l'actualisation de la nomenclature NACRES 2025, et des actions menées en partenariat avec les associations professionnelles du secteur achats.

### Relations partenariales

L'Amue est désormais membre du Comité des Acheteurs des établissements publics mis en place par la Direction des Achats de l'État notamment en raison du poids de sa centrale d'achats mais aussi en tant qu'acteur clé de l'animation du domaine achats au sein de ses adhérents.

Plusieurs axes de travail conjoint se construisent :

- + Animation de Lab'U autour du diagnostic de maturité que doit diffuser prochainement la DAE ;
- + Partage du plan de formation avec la DAE, en vue d'harmoniser l'offre d'une part et de proposer aux adhérents une offre enrichie d'autre part.

Par ailleurs, dans son action de veille, l'Amue participe à des séminaires de réflexion sur les grandes thématiques de l'Achat.

Enfin, dans l'objectif de renforcer son offre, l'Amue poursuit sa recherche et ses sollicitations afin d'identifier des intervenants de diverses structures pour participer aux événements organisés par l'Amue.

## Formations

Concernant les formations proposées par l'Amue, l'année 2025 portera comme objectifs de pérenniser le vivier des formateurs actuel et de reconduire l'offre actuelle. Un travail de modélisation est engagé sur les formations du parcours « travaux » conjoint avec le domaine Patrimoine de l'Amue.

Par ailleurs un travail d'analyse du parcours de formation sera à mener avec l'association ADA Sup afin d'analyser les besoins notamment en lien avec le dispositif de formation organisé conjointement par l'Amue, l'IH2EF et l'association ADA Sup. À ce sujet, l'année 2025 verra la mise en place du module de professionnalisation (3ème module) pour centré sur la valorisation de l'activité achats.

### LIVRABLES



Renouvellement de 2 accords-cadres majeurs

Pilotage renforcé des accords-cadres

Identification de nouveaux accords-cadres à lancer

Lab.' U : autodiagnostic maturité des achats

Mise à niveau Nomenclature Nacres et réorganisation processus

# IMMOBILIER ET DEVELOPPEMENT DURABLE

## Silabic ESR, un système de calcul du Bilan GES pour l'ESR

Pour rappel, comme indiqué dans le paragraphe consacré aux actions en matière de pilotage, le SID Sirocco a lancé des travaux en 2024 en vue d'intégrer la brique patrimoine immobilier au sein de SIROCCO.

## Accompagnement immobilier

### Communautés métier

En 2025 le développement et l'animation des trois communautés identifiées au sein des directions immobilières en ESR sera poursuivi : communauté des économes de flux, communauté sur l'évolution de la donnée immobilière, communauté sur la programmation de l'immobilier durable en ESR.

Cette année sera plus particulièrement orientée sur la forte montée en puissance des actions en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.

L'animation concernant l'évolution des usages au sein des sites et des bâtiments universitaires, sera renforcée par un cycle de conférence « Réussir sa programmation durable ».

### Relations partenariales

- + Poursuite du partenariat avec le Département Innovation et Expertise immobilière du MESR pour l'accompagnement des communautés métiers, notamment dans la mise en œuvre du « Plan de sobriété énergétique ».
- + Poursuite des partenariats avec FU et la CGE sur les enjeux et leviers de la transition énergétique et sociétale au sein des établissements à travers le réseau AMI « Campus démonstrateurs PEEC 2030 ». Participation au Comité TES (Transition Écologique et Sociétale) de France Universités.
- + Poursuite du partenariat avec l'université de Poitiers et la FNCAS pour le développement d'une thématique mieux-être dans son organisation, en lien avec les communautés du domaine RH de l'agence.
- + Identification de nouvelles personnes ressources en établissement, pouvant intervenir sur des formations ou lors de conférences, en fonction des demandes d'accompagnement.

### Accompagnement des établissements

Développer l'apport d'expertise en établissement par une approche transversale des savoir-faire sur les enjeux de la transition énergétique, à travers l'organisation et l'animation de cafés et web conférences.

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

## Formations immobilier

L'offre de formation évoluera en 2025 pour s'enrichir.

Un travail conjoint avec l'association Arties est mené afin d'identifier les évolutions dans le plan de formation selon deux axes : une évolution du plan interne de l'Amue et un éventuel partenariat avec l'école des Ponts et Chaussées. L'objectif concernant ce dernier axe est de se positionner sur des contenus experts spécifiques actuellement absents du catalogue de formation Amue.

Les formations en stratégies immobilière se poursuivront et une nouvelle formation réussir sa programmation durable devrait voir le jour.

En collaboration avec l'IH2EF et les associations professionnelles, l'Amue poursuivra son action dans la construction et l'animation des modules dédiés aux directeurs de patrimoine.

### LIVRABLES IMMOBILIER



Intégration d'une brique patrimoine dans SIROCCO

Cycle de conférences : cycle de conférence « Réussir sa programmation durable

Nouvelle formation sur la stratégie immobilière

## Accompagnement développement durable

### Communautés métier

L'animation de la plateforme liée à la communauté des Économies de flux sera poursuivie à travers la plateforme CARTE.

L'accompagnement de la communauté métiers qui a pris forme lors des journées DDRSE organisées par l'Amue et l'IH2EF et lors des conférences sur les schémas directeurs DDRSE organisées par l'Amue et France Universités sera poursuivi et amplifié. Les modalités restent à définir en lien avec le haut fonctionnaire au développement durable, France Universités, l'IH2EF et l'Amue.

D'ores et déjà, l'Amue souhaite organiser un Lab'U dédié à la mise en œuvre des SD DDRSE.

### Relations partenariales

- + Poursuite du partenariat CARTE (Communauté des animateurs tertiaire énergie), constitué du MESR, l'ADEME, ACTEE et l'ANAP en vue de mutualiser les ressources, enrichir l'offre de formation envers les communautés d'économies de flux de nos organisations, développer le réseau en région avec des événements régionaux. Renouveler la rencontre annuelle CARTE en 2025 et rassembler un grand nombre de participants sur l'actualité des enjeux professionnelles du défi énergétique des bâtiments publics. Une convention de coopération, déclinée en convention sectorielle a été signée lors de l'ouverture des journées annuelle CARTE des 24 et 25 octobre 2024.
- + Poursuite des partenariats avec FU et la CGE sur les enjeux et leviers de la transition énergétique et sociétale au sein des établissements à travers le réseau AMI « Campus démonstrateurs PEEC 2030 ». Participation au Comité TES (Transition Écologique et Sociétale) de France Universités.



## Formations développement durable

Les journées de formation de mise en œuvre des schémas directeurs DDRSE seront reconduites en 2025. Le comité de pilotage large incluant les associations métiers, France Université, les représentants du MESR en lien étroit avec le Haut fonctionnaire au développement durable du MESR en donneront les orientations.

Une formation sur l'élaboration et la production du bilan gaz à effet de serre est en cours de définition pour une mise en œuvre dans le courant 2025.

### LIVRABLES DEVELOPPEMENT DURABLE



Poursuite de l'animation de la communauté économes de flux (région et national)

Web conférences et un Lab'U dédié à la mise en œuvre des SD DDRSE

Formation à l'élaboration du bilan gaz à effet de serre

# Partager et Echanger en interne

## AIDE AU PILOTAGE

Le service de l'aide au pilotage poursuit ses actions de valorisation des ressources propres de l'agence en assurant notamment une veille et une aide sur le montage des dossiers en réponses aux différents appels d'offres.

L'optimisation des ressources se traduit également par la mise en place d'une comptabilité analytique. Le service est en charge de la production du rapport analytique annuel. Il participe à l'administration de la structure analytique dans Sifac +. Il contribue à l'analyse économique des projets de l'AMUE et à la définition d'indicateurs de performances et d'aide à la décision.

## LE CONTROLE INTERNE

Le déploiement du dispositif de contrôle interne est en cours au sein de l'Agence. Une cartographie des risques globale devrait pouvoir être matérialisée et faire l'objet d'une présentation en conseil d'administration.

Le contrôle interne budgétaire se poursuit avec la mise en place d'un contrôle interne sur les processus dépenses incluant les achats publics.

## RESSOURCES HUMAINES

En 2025, le service des ressources humaines mettra l'accent sur des priorités destinées à renforcer l'efficacité, la transparence et l'accessibilité de ses services envers les agents. Un axe central sera l'avancement du projet de réforme relative à la protection sociale complémentaire, dont la mise en place est prévue pour 2026. Le service continuera à développer la digitalisation de ses processus RH, notamment pour les campagnes de Compte Epargne Temps (CET) et les campagnes ARTT, afin de faciliter les démarches et simplifier les flux de travail. Par ailleurs, le service continuera de renforcer la gestion RH de l'Agence par une utilisation optimisée de l'outil Siham.

Un autre objectif majeur sera d'aboutir sur la refonte de la grille de fonction, pour assurer une évaluation plus cohérente et équitable des fonctions et compétences. Enfin, le service RH optimisera ses canaux de communication, avec une attention particulière à l'organisation et à l'accessibilité de l'information RH sur l'intranet de l'Agence.

## FINANCES ET QUALITE

Dans la continuité de la démarche initiée, le service Finances et Qualité poursuit ses actions de dématérialisation des flux financiers. Après le déploiement de l'outil Sifac + et le raccordement à l'outil de l'ESR dédié à la gestion des missions, le service reprend sa collaboration avec le Département Relations Etablissements et Marketing (DREM) afin de renforcer la transparence et la qualité de l'information financière dans l'espace adhérent.

Le pôle recettes, souhaite mettre en place une interface d'édition de devis via le CRM, dans le cadre du dispositif de digitalisation et d'automatisation des processus clés, avec pour objectif d'améliorer la fiabilité des ressources futures.

Le pôle dépenses, quant à lui, s'engage à renforcer l'efficacité et la réactivité du service.

## AFFAIRES JURIDIQUES ET MARCHES PUBLICS

Le service des affaires juridiques et des marchés publics (SAJMP) poursuit ses actions sur l'ensemble de ses périmètres et notamment sur la centrale d'achat supervisée en interne par le département développement et accompagnement des compétences.

Les projets relatifs à la mise en place du parapheur électronique et de la signature dématérialisée se concrétiseront.

Par ailleurs, le recrutement d'un(e) acheteur(euse) informatique est en cours au sein du SAJMP afin d'accélérer l'élaboration de la cartographie des achats de l'Agence, de la programmation de ceux-ci, avec pour objectif de faire évoluer les processus internes d'achats, de construire et de piloter la stratégie des achats de l'Amue.

L'intégration de l'IA dans les marchés publics sera au cœur des préoccupations du service.

## INFORMATIQUE

La sécurisation du SI de l'Amue reste une priorité afin de garantir les connexions au service des usagers. Le service informatique procède à des homologations sur les nouveaux services que nous mettons en place comme le site web de l'Amue et tous les extranets mis à disposition de nos adhérents.

En termes d'investissement, nous continuerons le renouvellement du parc informatique commencé en 2024 avec le renforcement de la sécurité de nos outils de messagerie.