

novembre 2020

# Plan d'action 2021



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

amue   
MUTUALISATION + SOLUTIONS

## TABLE DES MATIERES

Préambule.....	3
<b>La feuille de route des départements .....</b>	<b>4</b>
1. Le Département Stratégie et Programmation SI .....	5
2. Le Département Construction des Systèmes d'Information.....	6
3. Le Département Relations Etablissements et Marketing .....	9
4. Le Département Développement et Accompagnement des Compétences.....	11
L'axe formation .....	11
L'axe accompagnement.....	14
<b>Les actions 2021 par domaine.....</b>	<b>17</b>
1. Pilotage / Intégration / Décisionnel .....	18
2. Finances / Comptabilité.....	20
3. Scolarité / Formation / Vie de l'étudiant .....	23
4. Recherche / Valorisation .....	30
5. Ressources Humaines .....	33
6. Santé / Prévention / Sécurité.....	36
7. Patrimoine immobilier et développement durable .....	37
8. Les achats .....	38
9. Les services support en appui des activités.....	40

# Préambule

---

Par ce plan d'action 2021, l'agence souhaite vous proposer de nouvelles perspectives en matière de système d'information de gestion et d'accompagnement métier.

Tout d'abord, avec pour objectif de mieux concilier mutualisation et différenciation, la relation avec les adhérents de l'agence sera revivifiée pour mesurer leur degré de satisfaction, identifier les besoins et les projets ou aller plus loin dans leur analyse et détecter toute problématique nécessitant de déclencher de nouvelles actions.

Au sein du nouveau département relations établissements et marketing (DREM), chaque adhérent aura un interlocuteur privilégié qui assurera un suivi de A à Z sur l'ensemble des sujets ce qui permettra de nouer des liens de plus grande proximité et d'assurer des contacts réguliers avec la gouvernance.

Cette démarche engagera l'ensemble des services de l'agence et s'appuiera notamment sur les données de caractérisation des établissements regroupées dans notre outil de CRM. Nous pourrons ainsi déployer l'accompagnement vers une vue à 360° des établissements, soutenir la structuration et le développement des communautés-cibles identifiées en 2020 et faire venir de nouveaux participants et contributeurs à la mutualisation.

La même approche sous-tend nos projets de mise en place d'un nouveau site Web combiné avec un espace adhérents et de création d'un outil "Support Coopératif renforcé d'agents digitaux" : ce dernier vise à refondre notre relation de support aux adhérents en redéfinissant nos obligations de services et en favorisant la coopération entre établissements par le biais de ce nouvel outil (qui vient en remplacement de DADM).

L'offre logicielle de l'Amue, portée par une vision prospective de l'évolution du numérique dans l'enseignement supérieur et la recherche, sera progressivement proposée en mode service (cloud) et s'enrichira de nouvelles solutions dans les domaines cœur de métier des établissements, ceux de la formation et de la recherche. Nous promovons une vision urbanisée du SI (programme "solution urbanisée") et nous poursuivons la modernisation des fonctions financières et de ressources humaines en apportant de la valeur ajoutée métier. Nous construirons de nouvelles réponses dans les secteurs stratégiques que sont le patrimoine immobilier, le pilotage et le management des données. Ce programme ambitieux, à la mesure des enjeux et des besoins exprimés, est le résultat d'échanges et de travaux que nous menons avec nos adhérents dans le cadre des différentes instances de gouvernance de l'agence, des comités de programmation, de pilotage et des ateliers dédiés.

Nos actions d'accompagnement revêtiront plusieurs formes, avec l'animation de communautés, l'apport de contenu aux établissements ou la construction de dispositifs ad-hoc en fonction des grands projets de modernisation. Selon la dernière modalité citée, nous réaliserons plus particulièrement deux actions :

- la première portera sur les impacts organisationnels de la digitalisation du processus des déplacements professionnels. Cet accompagnement interviendra en amont du déploiement du SI de gestion des missions prévu par le futur accord-cadre commun Amue/CNRS.
- la seconde appuiera les établissements dans l'analyse des impacts métiers de l'individualisation des parcours étudiants, portée par la loi relative à l'orientation et la réussite des étudiants (ORE) et la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

En matière de formation, l'objectif de ces modules sera de proposer une offre autoportée en direction des agents en prise de poste et devant utiliser des SI de l'Amue. L'objectif de passer l'ensemble des cycles communs avec l'IH2EF sur une modalité hybridée sera poursuivi.

Bonne lecture !

**Stéphane Athanase**  
Directeur de l'Amue



- 
- 
- **La feuille de route des départements**
-

## Le Département Stratégie et Programmation SI (DPSI)

Le DPSI est un département transverse à toutes les activités de l'Agence qui a 4 missions majeures : **établir** la programmation et les orientations technologiques, **promouvoir** le schéma directeur du SI et la stratégie de l'Amue, **sécuriser** la prise en compte d'un certain nombre de cadres et de normes dans la construction du SI, **mettre en place les partenariats** pour les projets votés.

En d'autres termes, il découvre, réfléchit, propose, choisit, éclaire et met en lumière la "matière première" des actions de l'Agence. Il contribue à anticiper les investissements importants à venir (par obligation ou opportunité) de façon à améliorer encore la qualité de la programmation à long terme des moyens de l'Agence (en moyens financiers et compétences). Les priorités en 2021 sont nombreuses.

### + POURSUIVRE LES TRAVAUX D'INSTRUCTION DU DOSSIER CLOUD

Il s'agira de définir le **cadre des retours d'expérience de l'exploitation des solutions Amue** qui pourraient être menés par les équipes SI, coordonner ces opérations et synthétiser leurs résultats.

Il faudra ensuite instruire le **dispositif contractuel**, c'est à dire définir quelles natures de prestations seront portées par quels contrats et par qui (établissements, éditeurs, intégrateur, provider de services), et définir avec le DCSI les exigences relatives à l'hébergement et à l'exploitation des différents SI.

### + DEVELOPPER ET VALORISER LA VEILLE PROSPECTIVE

- + **Poursuivre** l'action de veille prospective au bénéfice des adhérents de l'Amue (publications, collection numérique Amue, séminaires,...).
- + **Identifier** les retombées potentielles pour l'offre Amue et entretenir une liste (par domaines, technologies, personnes,...) de ses opportunités d'amélioration.

### + PRIVILEGIER LA CULTURE DE L'INNOVATION AU SEIN DE L'AMUE EN LIEN AVEC LES ADHERENTS ET L'ECOSYSTEME

- + Mise en place d'une journée **Open Innovation**.

### + S'OUVRIRE A L'OPEN SOURCE

Sur les thématiques **Open data et open source**, l'objectif sera de finaliser et publier le cadre dans lequel l'Amue inscrit son action, tant en termes d'accompagnement que de construction SI.

L'Agence choisira ensuite, avec un groupe d'experts, la ou les licences Open Source adaptées aux solutions Amue. Enfin, elle portera une action de sensibilisation sur ces deux sujets tant en interne qu'auprès de ses adhérents.

### + URBANISATION

- + Poursuite du travail de fond concernant l'entretien de la **vue urbanisée du SI cible de l'Amue**, en lien avec les adhérents, le CSIESR, et les équipes projets de l'Agence.
- + **SI recherche**: revisiter la cible SI recherche, selon les réorientations stratégiques qui seront impulsées.
- + **Participation au programme Cloud** pour évaluer le niveau d'adhérence des SI Amue aux SI locaux et proposer d'éventuelles ré-urbanisations.

## LIVRABLES



*Synthèse des retours d'expérience de l'exploitation des solutions Amue en établissement*

*6 numéros de la collection numérique*

*Une journée Open Innovation*

## Le Département de Construction des Systèmes d'Information (DCSI)

La dimension transversale du département est le sujet principal de l'année à venir, dans un mouvement entamé il y a trois ans et qui vise à standardiser, unifier et améliorer de façon continue tous les processus qui permettent la construction, la livraison et la maintenance de produits de l'Amue. Chaque chaîne de production de produit conserve ses objectifs propres mais peut et doit s'appuyer sur les outils, processus et équipes transverses pour améliorer son fonctionnement.

### + QUALITE & ORIENTATION CLIENT

Le **processus budgétaire** a été complètement harmonisé en 2020, permettant des atterrissages historiquement précis en fin d'année et une utilisation efficiente des budgets de l'année. Ce processus d'amélioration continue ne s'arrête pas pour autant et il restera en 2021 à maintenir l'effort de pilotage dans des contraintes financières de plus en plus fortes, ainsi qu'à mieux gérer les imprévus grâce à un suivi de réallocation en cours d'année, outillé de manière plus précise en collaboration avec le service financier.

En complément, un travail sur la **matérialisation de la dette technique** va être entrepris, qui visera à produire une base d'expérience comportant tous les aléas subis par nos produits relativement aux évolutions induites par l'obsolescence de technologies, les mises à jour de sécurité ou l'évolution des briques logicielles composant nos produits. Cette base, comportant les données financières et temporelles de ces aléas, permettra un certain nombre d'anticipations sur les évolutions des outils à moyen terme en prédisant les masses financières nécessaires au strict maintien du périmètre initial et au comblement de la dette technique qui s'accumule.

Le nouveau corpus commun de risques défini lors du lancement de la nouvelle politique de gestion des risques a été utilisé pour balayer les risques inhérents à la fabrication des produits, et pour les classer relativement à la prise de décision au sein de l'Amue. Ainsi les risques relevant de l'action des projets ou du DCSI sont distingués des risques relevant de l'opérationnel de l'Amue ou de décisions stratégiques. A partir de ce corpus de risques qualifiés, un plan de progrès commun a pu être défini pour guider les actions et les décisions de la production. Ce **plan de progrès** permet, outre la définition des grandes actions dans chaque projet de production, la visibilité de chacun au DCSI sur les actions en cours au niveau global et des autres projets, permettant aux agents de mieux situer leur action dans la marche globale du département.

Cette visibilité sera étendue aux comités de pilotage, pour les risques relatifs à la conduite des plans produits et des actions vers les établissements. C'est un outil opérationnel unique qui est ainsi mis en place, et qui permet en outre un meilleur niveau de décision dans chaque comité de pilotage.

Les risques sont une des composantes du plan qualité V2 qui est toujours en cours d'élaboration, mais dont les axes principaux ont été posés en 2020. Un autre axe important est l'**Orientation Client**, et les efforts entrepris depuis deux ans seront poursuivis en 2021 avec notamment la remise à niveau des processus liés à notre CRM et à son utilisation dans les équipes de production de produit. La qualité des informations du CRM est devenue la condition de la bonne mise en œuvre des opérations de relation client, par exemple les nouvelles campagnes de rappel pour répondre aux insatisfactions relevées lors des enquêtes de satisfaction client, dont le périmètre sera élargi en 2021.

Les aléas de l'année 2020 et la mise en télétravail forcé ont permis des constats sur nos outillages de travail, qui seront améliorés en 2021, notamment autour de la notion d'équipe, de ses objectifs et de ses besoins.

Cette unité atomique du travail sera matérialisée dans les outillages pour renforcer la capacité à lier le travail de chacun, la communication avec les pairs et la gestion d'équipes mixtes présentiel/distanciel.

## + CONVERGENCE & VISION URBANISEE

Avec le déploiement de la solution Sinaps, les sujets de convergence lancés en 2019 ont été en 2020 l'objet d'efforts supplémentaires pour améliorer la **qualité des processus partagés** entre équipes et progresser sur la qualité du **pilotage transverse**. Les dossiers transverses sont désormais un incontournable des comités de pilotage. Ces actions vont être accrues en 2021 grâce à plusieurs actions initiées fin 2020. La mise en place d'un pôle transversal dédié aux études fonctionnelles vient sanctuariser dans les équipes et dans les processus ces fonctionnements transversaux.

La **plateforme d'intégration** dont la construction technique a été achevée pourra donc être utilisée pour supporter ces processus transverses, à commencer par ceux à l'œuvre aujourd'hui dans les projets pour la maintenance commune, puis dans la qualification des livraisons qui seront de plus en plus communes aux projets, ou du moins qualifiées par chaque produit avant livraison aux établissements. Le processus de tests communs est rendu possible par l'adoption préalable du même outil de tests dans les différents projets. Ce processus sera rendu public, et les résultats des tests publiés pour rendre compte du niveau d'industrialisation de nos processus de fabrication.

l'Amue promeut depuis le démarrage du projet Sinaps une vision urbanisée du SI qui s'incarne dans l'interconnexion de ses différents produits. En 2021, un effort supplémentaire sera fait dans le cadre d'un programme "**Solution urbanisée**" pour libérer dans chaque ligne produit les ressources financières et humaines nécessaires à la simplification et à la fluidification des processus communs mis en œuvre en 2020 autour de cette vision.

Enfin, la nécessité de maintenir à long terme cette connaissance au sein des équipes et ces fonctionnements optimisés nous a conduits à relancer des plans de formations techniques et fonctionnelles assez importants sur l'année qui vient pour maintenir les compétences des agents sur ces domaines cruciaux.

## +TRANSFORMATION DE LA RELATION DE SUPPORT AUX USAGERS

Le **projet de Support Coopératif** vise à refondre notre relation de support aux adhérents en redéfinissant nos obligations de services et, en offrant de la coopération entre établissements par le biais d'un nouvel outil qui vient en remplacement de DADM. La phase initiale du projet visant à trouver un financement et à organiser l'arrivée de ce projet de transformation dans la structure a été menée à bien : financement par le Fond de Transformation de l'Action Publique de ce projet doté d'une enveloppe de 1,2 m€ et réorganisation transversale du DCSI par l'adjonction d'un pôle d'études fonctionnelles chargé des projets transversaux.

Le projet démarrera fin 2020 et durera trois ans. En 2021, la conduite du changement sera initiée avec les établissements et dans les processus internes de l'Amue et le choix du nouvel outil sera effectué. L'intégration de l'outil dans les processus sera conduite pour l'ensemble des lignes de produits et mis à disposition d'établissements pilotes en fin d'année.

Ce projet sera également l'occasion de redéfinir la **charte d'assistance** de l'Amue qui est aujourd'hui unique et peu contraignante. Il s'agira en 2021 d'aller vers des contrats de maintenance personnalisés tenant compte de la situation des établissements, et de monter les niveaux de services actuellement délivrés par l'Amue vers des standards d'intervention plus élevés. L'arrivée du nouvel outil sera l'occasion de travailler avec les établissements à la co-construction de ces nouveaux contrats d'engagement.

Ces projets s'inscrivent de manière plus générale dans les travaux de refonte de notre relation aux usagers, en collaboration avec le DREM dont les actions orientées client et matérialisées dans notre outil de CRM sont un cadre important des travaux menés au DCSI et guident au quotidien les réformes de l'orientation client de nos services.

## +SECURITE

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

En 2021, l'outillage dédié à la **gestion des homologations** et des **référentiels** de sécurité pour chaque chaîne de production sera rénové, en suivant le plan d'action démarré en 2020 lors de la re-création du pôle technique et sécurité du DCSI. Le suivi transversal des actions relatives à la sécurité est un élément de contrôle de la qualité de production aussi bien qu'un objectif pour les équipes. Le nouvel outillage permettra en particulier le suivi chronologique des actions, réparties sur des dizaines de serveurs, d'applicatif gérés par de multiples équipes, pour éviter l'exploitation de faille dont le comblement mettrait trop de temps.

L'homologation ou le renouvellement de l'homologation de Siham PMS et de Caplab sont prévus dans l'année qui vient, ainsi qu'un point d'étape général sur l'avancement des actions liées au RGPD, dont la mise en œuvre en 2017 avait été traitée sous le double angle des actions de conformité et du conseil aux établissements.

**La sécurisation de l'ensemble des actifs**, chantier entamé depuis de nombreuses années, sera terminée en 2021 pour envisager la transformation nécessaire au passage en mode service des outils majeurs de l'Amue. En parallèle, l'ensemble des outillages internes ou externes soumis à licence feront l'objet d'un recensement et d'une nouvelle politique permettant à terme l'optimisation des utilisations et des coûts financiers.

Le **programme de sensibilisation technique et de formation interne** au DCSI des agents sur les problématiques d'évolution des architectures logicielle (et des problématiques liées, notamment sécurité) sera poursuivi en 2021, notamment en direction des consultants techniques pour limiter la surface d'exposition aux risques.

## LIVRABLES



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

*Matérialisation de la dette technique*

*Plan de progrès commun basé sur le corpus de risques et publications associées*

*Campagnes et dispositifs orientés client*

*Outillage de gestion de l'activité mixte présentiel/distanciel*

*Tests d'intégration sur la plateforme commune*

*Pilotes en production du Support coopératif*

*Nouveaux contrats de support*

*Outillage de gestion de la sécurité*

*Actifs répertoriés et sécurisés*

*Reprise des sessions de sensibilisation et formation (Sécurité, RGPD, architecture...)*



## Le Département Relations Etablissements et Marketing (DREM)

La création du Département Relations Etablissements et Marketing a été entérinée par le Conseil d'administration du 27 avril 2020, à l'issue d'une mission de préfiguration de six mois, qui a consisté à définir les conditions de mise en œuvre à l'Agence d'axes marketing stratégiques et a permis de partager les opportunités offertes par ce projet de transformation, de définir un périmètre de mission, un positionnement et une organisation cible. Depuis mai 2020, ce nouveau Département s'est mis en place.

### + UNE NOUVELLE APPROCHE DE LA RELATION AVEC LES ADHERENTS

#### Personnaliser la relation pour plus de proximité et de réactivité

La mise en place d'une équipe Relations Etablissements avec un interlocuteur privilégié pour chaque adhérent doit permettre un suivi de A à Z sur l'ensemble des sujets, de nouer des liens de plus grande proximité, d'assurer des contacts réguliers avec la gouvernance, pour faire le point sur la situation et le degré de satisfaction, identifier les besoins et les projets ou aller plus loin dans leur analyse, et détecter toute problématique nécessitant de déclencher des actions immédiates.

#### L'espace adhérent

Ce projet de digitalisation a pour but d'améliorer le service en apportant instantanéité, efficacité et simplicité à l'échange d'informations entre l'Amue et chacun des interlocuteurs en établissement, et permettant la fluidité et la transparence de la relation.

L'espace adhérent constituera le point d'entrée de chaque adhérent à son espace sur-mesure, récapitulant ses activités avec l'Amue et l'ensemble des services dédiés et disponibles.

Au-delà des données statiques et transactionnelles, l'adhérent pourra recevoir des informations individualisées en lien avec son profil et ses différents domaines d'intérêt.

La mise en place de l'espace adhérent se mettra en place courant 2021 dans le cadre du déploiement de la stratégie digitale Marketing et Communication, dans le cadre du projet de refonte du site web.

#### Vers un comité de la relation établissements

Composé de personnalités volontaires et sollicitées *intuitu personae* parmi les interlocuteurs de l'Agence en établissements, ce comité semestriel sera un lieu d'expression des attentes et critiques constructives sur les notions de qualité de relations adhérents et d'engagement.

### + AMELIORER L'EXPERIENCE CLIENT ET LA SATISFACTION

#### Elargir le suivi et le traitement de l'insatisfaction

L'organisation d'un dispositif interne "Réclamation & Amélioration" a pour objectifs de déclencher une écoute active de l'insatisfaction, de partager des éléments qualitatifs et quantitatifs, d'évolution, et aussi de faire le focus plus en détail sur quelques-uns des irritants du parcours clients, de les analyser, de les traiter avec les équipes opérationnelles.

#### Réduire les irritants dans les parcours clients

En coordination avec les départements et services de l'Agence et pour rechercher l'excellence opérationnelle dans les interactions avec eux, il s'agira de mettre en lumière les points de contacts orientés services à améliorer en priorité, d'établir des diagnostics et de formaliser des plans d'actions : mesures correctives, axes d'optimisation, et process adaptés.

## + MIEUX CONNAITRE NOS ADHERENTS POUR CONCILIER MUTUALISATION ET DIFFERENCIATION

L'objectif de concilier mutualisation et différenciation impose un travail de fond pour une segmentation plus fine.

Nous visons une démarche approfondie d'études qualitative et quantitative et l'atteinte d'un niveau-cible de qualité des données établissements: contacts, connaissance partagée de l'écosystème applicatif des établissements, chiffres-clés, échanges... afin de déployer l'accompagnement vers une vue à 360° des établissements pour tous les départements et services de l'Amue, de soutenir la structuration et le développement des communautés-cibles identifiées en 2020, et de faire venir de nouveaux participants et contributeurs à la mutualisation.

### LIVRABLES



*Campagne de contacts qualifiés auprès de tous les adhérents*

*Rencontre des nouvelles équipes présidentielles*

*Ouverture de l'espace adhérent*

*Mise en place du Comité de la Relation Etablissements*

## L'axe Formation

L'offre de formation de l'Amue a trois objectifs :

- + Former à une **utilisation fonctionnelle** optimale des SI proposées par l'Amue
- + Former aux **processus métier** couverts par les SI de l'Amue
- + Former les agents des établissements aux **différents dispositifs** nécessaires à l'exercice de leurs fonctions

L'offre de formation est définie par le Comité formation continue de l'Amue (CFCA), qui se réunit une fois par an. Le CFCA identifie les besoins en formation entrant dans le champ d'action de l'Amue, pour des agents des établissements adhérents. Il priorise la construction des nouvelles formations. Il arrête le catalogue de formation de l'année universitaire à venir.

Les décisions du CFCA sont instruites en amont avec les associations professionnelles et les formateurs intervenant sur chaque domaine.

Le prochain CFCA se réunira en juin 2021. Les réunions préparatoires se tiendront entre avril et mai 2021.

Les organismes participant au CFCA :

Associations professionnelles	Associations institutionnelles	Ministères et organismes publics
VPNum	CPU	DGESIP
FCU	CEDEFI	IH2EF
ADGS	CGE	IGESR
AACU		CNOUS
A-DSI		
CSIESR		
ADF		
PARFAIRE		
Sup DRH		

Une formation à l'Amue vise à une montée en compétences par la mise en situation professionnelle, en lien avec l'activité de l'agent. Les formations sont construites et dispensées en s'appuyant sur un réseau de 150 formateurs occasionnels issus principalement des établissements adhérents.

Il existe trois dispositifs de formation :

- + **Les formations de déploiement**, qui correspondent à l'ensemble des formations nécessaires pour la prise en main des SI de l'Amue, lors de leur installation en établissement.
- + **Les formations continues**, qui correspondent aux formations du catalogue ouvertes aux agents des établissements. Ces formations ont lieu dans les locaux de l'Amue.
- + **Les formations spécifiques**, sont des formations du catalogue dispensées pour les agents d'un établissement adhérent, à sa demande. Généralement, ces formations ont lieu dans les locaux de l'établissement demandeur.

	Tarifs
<b>Formations de déploiement</b>	Compris dans la redevance de déploiement (RDD)
<b>Formations continues</b>	260 € par jour et par agent
<b>Formations spécifiques</b>	1 500 € par jour et par groupe

Les tarifs des différents dispositifs de formations sont fixés chaque année par le Conseil d'Administration de l'Amue. Ces tarifs n'ont pas évolué depuis 2012.

Depuis 2017, l'Amue s'inscrit dans une stratégie de **diversification des modalités de formation**, à travers sa plateforme Campus Amue. La majeure partie de l'offre de formation est dispensée en présence uniquement. Une partie des formations bénéficie d'un parcours hybridé, avec des activités à réaliser en amont ou en aval de la formation. Quelques formations sont entièrement à distance. Enfin, l'Amue expérimentera sur 2021 une **offre en e-learning**.

L'Amue a fait le choix du LMS Moodle pour sa plateforme **Campus Amue**, qui est hébergée par l'université de Limoges (<http://campus-amue.unilim.fr>). L'ensemble des formations, quelles que soient leurs modalités, bénéficie d'un espace sur Campus Amue. Cela permet notamment le partage des documents, des activités, la médiation avec le formateur en dehors des temps de présence et les échanges entre stagiaires.

La crise sanitaire aura un impact fort sur l'offre de formation sur 2021. En effet, une large part des formations est en présence, notamment celles sur l'utilisation des SI. Le protocole sanitaire sera reconduit en 2021, avec des effectifs accueillis divisés par deux. Lors des périodes de confinement ou de limitation des déplacements, une partie de l'offre en présentiel pourra être basculée à distance.

### + POURSUIVRE LES TRAVAUX SUR UNE OFFRE A DISTANCE

Une action sera menée en 2021 pour la construction de trois modules de formation en e-learning, autour de Sifac, Siham et EvRP. L'objectif de ces modules sera de proposer une **offre autoportée** en direction des agents en prise de poste et devant utiliser des SI de l'Amue. L'Amue sera accompagnée pour permettre un transfert de compétences sur la scénarisation de ces modules. L'accompagnement portera également sur la prise en main de l'outil permettant de capter les transactions dans les SI, afin de les transformer en exercices pratiques disponibles en ligne. Cette action sera réalisée sur le premier trimestre 2021.

Les actions de réingénierie pédagogique pour construire des formations métiers à distance seront poursuivies. Dans cet objectif, l'Amue initiera des temps de partage avec les formateurs occasionnels pour favoriser une acculturation aux techniques pédagogiques propres à cette modalité de formation. Ces formations seront pensées pour s'intégrer dans Moodle, en utilisant l'ensemble des potentialités du LMS. L'Amue acquerra des licences permettant d'utiliser des outils directement intégrés dans Moodle, pour diversifier les activités proposées aux stagiaires.

### + ACTUALISER LE CATALOGUE DE FORMATION

L'actualisation du catalogue de formation sera poursuivie, en lien avec les recommandations du dernier CFCA. Une attention particulière sera portée à l'offre de formation Siham, dont la demande en formation continue et spécifique des établissements déployés va se renforcer.

L'Amue poursuivra les actions permettant un renforcement de la communauté des formateurs occasionnels. Plusieurs pistes sont explorées, via les associations professionnelles ou le repérage de talents à l'occasion des Lab'U et des Club'U.

La rémunération d'un formateur, y compris le temps de préparation, est de 405 € par jour de formation, à condition que celui-ci intervienne seul. En cas d'intervention en binôme, la rémunération est divisée par deux. Le niveau de cette rémunération, fixée il y a trois ans, n'évoluera pas en 2021.

L'animation de la communauté des formateurs sera poursuivie, avec notamment la **6<sup>ème</sup> édition du Forum des formateurs** en septembre 2021.

### + REPONDRE AUX EXIGENCES DES CYCLES DE FORMATION DES CADRES SUPERIEURS DE L'ESR

Des cycles de formations en direction des cadres supérieurs des établissements de l'ESR sont proposés **conjointement par l'Amue et l'IH2EF** depuis 2015, sur les orientations de la Conférence des présidents d'universités (CPU) et du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI).

Ces cycles concernent les fonctions suivantes :

- + Directeur général des services (DGS)
- + Directeur des affaires financières (DAF)
- + Directeur des ressources humaines (DRH)
- + Directeur des achats (DA)
- + Directeur du patrimoine immobilier (DPI)
- + Directeur des systèmes d'information (DSI)
- + Directeur des affaires juridiques (DAJ)

La formation s'étale sur une période de 2 ans, et est composée d'un module de prise de poste commun à tous les cycles et de trois modules thématiques. Les agents comptables peuvent participer au module de prise de poste.

Les 3 modules thématiques pour les cycles 2020/2021, sont détaillés dans le tableau ci-dessous. En 2021, les modules A et B seront dispensés respectivement au premier et second semestre. La période de confinement a entraîné un décalage dans le calendrier initial du cycle, qui pourrait se prolonger sur 2022.

	DGS	DAF	DRH	DA	DPI	DSI	DAJ
<b>Module commun de prise de poste</b>							
<b>Module A</b>	Asseoir et sécuriser le pilotage de son organisation	Eclairer la soutenabilité de la stratégie financière de l'établissement	Les nouveaux enjeux du développement RH	Pilotage/Projet d'établissement et stratégie	Domianalité et valorisation du patrimoine immobilier	De la stratégie au projet	La valorisation du patrimoine immobilier
<b>Module B</b>	Savoir manager le changement et les transitions	Construire et exécuter le budget de l'établissement	La fonction RH et l'accompagnement des individus	Mutualisation et réseaux	Management de projet et maîtrise d'ouvrage	La gestion des compétences du numérique dans un établissement de l'ESRI	Management
<b>Module C</b>	Se nourrir des partenariats	Moderniser et optimiser les processus financiers	Politiques sociales partagées	Démarches qualité et dématérialisation	Finances appliquées au patrimoine	Quel pilotage, quelle organisation pour quelle qualité de service ?	Le contentieux administratif

L'objectif de passer l'ensemble des cycles sur une modalité hybridée a été fixé à l'Amue et l'IH2EF par la CPU et le MESRI. Cet objectif vise à augmenter le contenu des cycles de formation tout en prenant en compte les contraintes d'agenda du public cible. La plateforme Campus Amue est utilisée dans ce cadre.

Les missions de l'Amue et de l'IH2EF, ainsi que les ressources affectées, sont précisées dans une convention de partenariat. Cette convention sera renouvelée en 2021. Sur cette action, l'Amue mobilise 6 chargés de domaine et met à disposition sa plateforme Campus Amue. L'IH2EF mobilise 2 ingénieurs pédagogiques et met à disposition ses locaux et son service de restauration et d'hôtellerie.

## LIVRABLES



*Modules de formation en e-learning pour Sifac, Siham et EvRP*

*6<sup>ème</sup> Forum des formateurs*

*Nouvelle convention Amue/IH2EF sur les cycles de formation des cadres des établissements de l'ESRI*

*Les formations nouvelles sont détaillées dans la partie du plan d'action relative aux domaines*

## L'axe accompagnement

L'accompagnement que porte l'Amue en direction de ses adhérents s'articule autour de **trois objectifs**, dans une logique de performance des fonctions administratives :

- + Permettre aux personnels des établissements adhérents de l'Amue de disposer de **lieux d'échanges sur leurs pratiques professionnelles**,
- + Diffuser une **veille métier et des bonnes pratiques** issues des établissements,
- + Favoriser les **réflexions collectives** sur l'évolution des fonctions administratives dans les universités, écoles et centres de recherche, liée à la fois aux **transformations de l'ESR et aux innovations SI**.

L'ensemble des adhérents de l'Amue peut faire bénéficier ses agents d'actions d'accompagnement, qui sont comprises dans la cotisation annuelle.

Cet accompagnement revêt plusieurs formes, avec **l'animation de communautés**, **l'apport de contenu** aux établissements ou la **construction de dispositifs ad-hoc** en fonction des grands projets de modernisation des processus dans les établissements de l'ESR.

**L'animation de communautés** permet aux personnels administratifs des établissements d'échanger entre eux. Cette démarche contribue à construire une approche commune des enjeux métiers sur les différents domaines couverts. Trois dispositifs sont proposés par l'Amue :

- + les **listes de diffusion**, qui permettent un échange en temps réel entre les membres d'une même communauté métier. Ces listes sont modérées par les chargés de domaine de l'Amue.
- + Les **cafés** qui sont des temps d'échanges non structurés, en visioconférence. Les participants doivent s'inscrire au préalable et peuvent échanger sur l'ensemble des sujets liés à la thématique du café.
- + Les **Lab'U** qui sont des temps de construction de pratiques métier. Ils sont organisés de préférence en présentiel, mais peuvent se tenir en visio-conférence en fonction des contraintes. Ces Lab'U sont structurés autour d'un ordre du jour, avec des thématiques préparées en amont en lien avec des établissements. Ils bénéficient de techniques d'animation innovantes et collaboratives, apportées par les experts "accompagnement" de l'Amue.

Domaine	Listes de diffusion	Lab'U	Cafés
Formation et Vie de l'étudiant	<a href="mailto:deve@listes.amue.fr">deve@listes.amue.fr</a> <a href="mailto:vie_etudiante@listes.amue.fr">vie_etudiante@listes.amue.fr</a>	Lab'U FCA Manager / formation continue	
Recherche	<a href="mailto:hrs4r@listes.amue.fr">hrs4r@listes.amue.fr</a>	Lab'U des responsables administratifs d'unité de recherche	Café des responsables d'unité de recherche
Pilotage	<a href="mailto:pms@listes.amue.fr">pms@listes.amue.fr</a>	Lab'U contrôle de gestion Lab'U pilotage de la masse salariale	Café des managers de données
Finances	<a href="mailto:finances@listes.amue.fr">finances@listes.amue.fr</a>		
Achat		Lab'U achat	Café des acheteurs
Ressources humaines	<a href="mailto:coordopaie@listes.amue.fr">coordopaie@listes.amue.fr</a> <a href="mailto:correspondant.handicap@listes.amue.fr">correspondant.handicap@listes.amue.fr</a> <a href="mailto:developpement_rh@listes.amue.fr">developpement_rh@listes.amue.fr</a> <a href="mailto:grh.biats@listes.amue.fr">grh.biats@listes.amue.fr</a> <a href="mailto:grh.contractuels@listes.amue.fr">grh.contractuels@listes.amue.fr</a> <a href="mailto:grh.enseignants@listes.amue.fr">grh.enseignants@listes.amue.fr</a>	Lab'U GPEEC	Café du développement RH
Patrimoine et développement durable		Lab'U des économistes de flux	
Gestion de projet et conduite du changement			Café des managers

En 2021, il est prévu de créer un nouveau Lab'U en direction des coordonnateurs de paye, ainsi qu'un Café pour initier une communauté autour des intendants de données.

**L'apport de contenus aux établissements** permet soit de faire un point technique sur un sujet, soit de proposer un retour d'expérience. Il prend la forme de Fils d'actualité, notamment pour partager la veille réglementaire (tour du web RH, tour du web achat), de fiches Zoom, de guides, de conférences ou de webinaires.

Ces contenus sont produits soit directement par les chargés de domaine de l'Amue, soit en lien avec des établissements volontaires, à l'occasion de groupes de travail.

En 2021, plusieurs groupes de travail sont prévus, notamment en finances sur le contrôle interne budgétaire, en formation et vie de l'étudiant (FVE) sur le compte personnel de formation.

Une semaine de webinaires, couvrant l'ensemble des domaines métier de l'Amue, sera programmée au printemps.

**La construction de dispositifs d'accompagnement ad-hoc** est envisagée lorsqu'une transformation majeure impacte les fonctions administratives des adhérents de l'Amue. Il s'agit par exemple d'évolutions réglementaires importantes, qui transforment le fonctionnement des établissements, comme le passage au LMD au milieu des années 2000 ou la réforme GBCP en 2015.

Ces dispositifs ont deux finalités. Tout d'abord, permettre aux établissements d'analyser les impacts organisationnels de la réforme. Ensuite, aider les équipes des établissements à s'organiser en mode projet, pour mettre en œuvre les transformations.

Les établissements rejoignent ces dispositifs sur la base du volontariat. Une convention est conclue avec l'Amue pour formaliser l'engagement de l'établissement, qui se traduit notamment par la désignation d'un chef de projet disposant des ressources nécessaires.

En 2021, deux dispositifs seront construits et proposés sur les trois prochaines années.

Le premier portera sur **les impacts organisationnels de la digitalisation du processus des déplacements professionnels**. Cet accompagnement interviendra en amont du déploiement du SI de gestion des missions prévu par le futur accord-cadre commun Amue/CNRS.

Le second dispositif appuiera les établissements dans **l'analyse des impacts métiers de l'individualisation des parcours étudiants**, portée par la loi relative à l'orientation et la réussite des étudiants (ORE) et la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet accompagnement doit faciliter le déploiement de la solution Pegase.

## + POURSUIVRE LA DYNAMIQUE COLLABORATIVE AUTOUR DES LAB'U

L'Amue poursuivra l'accompagnement des 7 communautés métier et initiera un nouveau Lab'U en direction des coordonnateurs de paye.

Les Lab'U seront organisés à distance, avec une attention forte portée aux techniques d'animation, permettant de conserver l'esprit d'échange dans la construction des pratiques métiers. Dès que les conditions sanitaires le permettront, au moins un Lab'U par communauté sera organisé en présentiel.

Une étape a été franchie en 2020, en permettant de formaliser de manière structurée la diversité des travaux des Lab'U à l'aide de Padlet, qui offre un rendu qui respecte l'esprit des outils utilisés (présentation, cartes mentales, questionnaires...). La réflexion se poursuivra en 2021, pour réussir à faire profiter l'ensemble d'une communauté métier des travaux des Lab'U, au-delà des participants.

## + ACCOMPAGNER LES ETABLISSEMENTS DANS LA DIGITALISATION DE LEURS PROCESS « DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS »

L'Amue proposera à ses adhérents, à partir de janvier 2022, un **accord-cadre portant sur les déplacements professionnels**. Cet accord-cadre, commun avec le CNRS, couvrira les prestations d'agence de voyage, de SI de gestion des missions et une carte logée (dispositif d'avance de frais aux agences de voyage). Le SI de gestion des

missions intégrera une digitalisation de bout-en-bout du processus, permettant un gain de temps dans la gestion et une autonomie accrue des utilisateurs.

Ce dispositif implique une harmonisation de la gestion des déplacements professionnels entre l'ensemble des établissements souhaitant rejoindre l'accord-cadre. L'Amue proposera dès janvier 2021 un accompagnement des établissements volontaires.

Cet accompagnement sera construit à partir d'atelier d'impacts organisationnels, permettant de formaliser le processus actuel, le processus cible et les travaux de mise en conformité à réaliser. L'accompagnement portera également sur la constitution et l'animation d'une équipe projet pour chaque établissement. Il permettra enfin des échanges de pratiques en établissement.

En 2021, l'accompagnement ciblera les établissements rejoignant l'accord cadre en 2022. Il pourra être reconduit, en fonction des établissements souhaitant rejoindre l'accord-cadre en 2023 ou 2024.

## + PROPOSER DES CONTENUS AUTOUR DE LA TRANSFORMATION DES PRATIQUES METIERS EN ETABLISSEMENT

En 2021, les chargés de domaine du DDAC poursuivront la **production de contenus** pour les établissements. Ceux-ci sont prioritairement orientés vers la transformation des pratiques métiers, induites tant par les évolutions de l'ESR que par les enjeux SI.

Dans cet objectif, chaque domaine proposera au moins deux webinaires alliant retour d'expériences sur un sujet d'actualité et prise de hauteur à l'aide d'un grand témoin. Ces webinaires seront proposés au printemps 2021.

Chaque domaine proposera également de nouvelles fiches Zoom ou guides. Ceux-ci sont détaillés dans la partie du plan d'action relatif aux domaines.

### LIVRABLES



*Deux Lab'U par an pour les 8 communautés métiers accompagnés*

*Mise en production du dispositif d'accompagnement sur les impacts organisationnels de la digitalisation du processus missions*

*Construction d'un dispositif d'accompagnement sur l'impact métier de l'individualisation des parcours étudiants*

*Création d'une semaine de webinaire autour de la transformation des fonctions administratives dans les établissements de l'ESR.*



- 
- 
- **Les actions 2021 par domaine**
-

# 1. Pilotage / Intégration / Décisionnel

## Sinaps

Dans le cadre de la maintenance adaptative de la version 1 de Sinaps, des mises à jour seront délivrées suivant le cycle de fabrication Agile. Un **nouveau comité de suivi de** maintenance sera instauré. Ce comité, ouvert à l'ensemble des établissements utilisateurs de la solution, sera l'occasion de mettre en exergue les nouveautés et changements apportés par les mises à jour de la version 1 et d'arbitrer la valeur d'usage et l'ordre de fabrication des demandes d'adaptation ou d'évolution mineures.

Lors d'une conférence donnée le 1/10/2020, l'Amue a présenté aux établissements le projet de construction d'une **version 2 de Sinaps** dans le but de compléter la solution avec les référentiels Tiers et Locaux. Les établissements sont invités à candidater pour devenir pilotes et co-concepteurs de cette version 2 et à s'engager via une convention qui devrait être signée fin février 2021 pour un lancement du cadrage du référentiel Tiers en mars.

Le déploiement de la version 1 se poursuivra avec une campagne regroupant **3 nouveaux établissements universitaires** et l'extension du périmètre d'usage des fonctionnalités de Sinaps pour certains établissements déjà en production sur un premier périmètre.

La prospection pour une campagne de déploiement en 2022 débutera au 1<sup>er</sup> trimestre ; une série de web conférences est prévue.

### LIVRABLES



*Versions mineures de la version 1, a minima :*

- + v1.3.01 (printemps)
- + v1.3.02 (automne)

*Construction de la version 2 (si engagements confirmés d'établissements pilotes) :*

- + *Dossier de cadrage (inventaire des exigences évaluées et scénarios utilisateurs et d'intégration validés)*

*Agrandissement de la communauté :*

- + *3 établissements en 2021*
- + *Web conférences et conventions pour une campagne de déploiement 2022*

## Accompagnement

### + ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS

L'accompagnement des établissements dans le domaine du pilotage est placé sous le signe de l'enrichissement et de la densification des activités déjà initiées.

Les actions répondant aux besoins de nos adhérents seront poursuivies et pour certaines développées. Seront ainsi reconduits les Lab'U "**Pilotage de la masse salariale**".

L'offre de service sera renforcée dans 3 sous-domaines : le contrôle de gestion, la qualité et la gouvernance des données.



Le premier Lab'U "**Contrôleurs de gestion**", créé le 17 septembre 2020 a rencontré un important succès. Grâce à la mobilisation et à l'expertise des nombreux collègues présents, un premier recensement des attentes des établissements dans le domaine vaste et protéiforme du contrôle de gestion a été réalisé. Il s'agit à présent de poursuivre l'analyse et collectivement de concevoir des réponses qui pourront prendre différentes formes comme des Lab'U, des conférences ou web conférences, une plateforme d'échanges entre collègues, la diffusion des bonnes pratiques ... Ces actions seront priorisées et déployées progressivement à partir de 2021.

Dans le domaine spécifique de la qualité, et en partenariat avec des collègues de RELIER, les modalités d'accompagnement de nos adhérents seront élargies. En effet, aux formations à la qualité aujourd'hui en place, s'ajouteront 3 nouvelles actions : des Lab'U "Qualité", des RETEX (retours d'expérience) et des web conférences.

Enfin, les actions de sensibilisation et de soutien à "la gouvernance des données" seront développées. Elles s'adresseront tout à la fois aux directions d'établissements (Sinaps ou non) comme aux intendants de données selon des modalités et des formats adaptés à chaque public.

### **+ LES FORMATIONS + PRESTATIONS SPECIFIQUES**

- + Maintenir le volume de l'offre et continuer à développer les prestations spécifiques.
- + Réévaluer la pertinence et la couverture métier du catalogue de formation en fonction des besoins croissants des établissements dans le champ du pilotage.
- + Continuer à travailler avec les associations et les réseaux professionnels pour proposer de nouveaux formats comme les Lab'U, les web conférences, complétant ainsi les actions de formations.

Le cycle de formation des DGS en partenariat avec l'IH2EF, le ministère et l'ADGS est reconduit ; son organisation pédagogique s'adaptera le cas échéant aux conditions sanitaires.

### **LIVRABLES**



*Lab'U "Pilotage de la masse salariale"*

*Lab'U "Contrôleurs de gestion"*

*Lab'U "Qualité"*

*Web conférence "Gouvernance des données"*

*Café "Intendants de données"*

## 2. Finances / Comptabilité

Sifac

### + TRANSFORMATION S/4 HANA

Préparer et construire le prochain marché intégrateur Sifac 2022-2026 couvrant les prestations de transformation et de déploiement de la solution vers la cible SAP S/4 HANA, en sus du périmètre de la TMAE Sifac.

### + DEMATERIALISATION DES FLUX

Dans le cadre de l'accord cadre de dématérialisation de la gestion des déplacements professionnels préparé en partenariat avec le CNRS, choisir les partenaires et lancer les travaux de construction et de déploiement des pilotes, avant déploiement massif à compter de 2022.

### + GESLAB

Selon le périmètre définitif de la convention partenariale avec le CNRS, étendre le cas échéant le déploiement à de nouveaux UMR et consolider le Kit de déploiement.

### +PROJET INFOCENTRE INFINOE 2021-2023

Contribuer aux travaux de spécification du projet de transformation de l'Infocentre EPN et assurer une étude d'impacts sur la solution Sifac.

### + AMELIORATIONS DES FONCTIONS EXISTANTES

Limiter les évolutions des fonctions existantes afin de concentrer les ressources et moyens disponibles aux chantiers ci-dessus.

Assurer les travaux prioritaires actés et relatifs à l'intégration au sein de l'offre Amue.

### + DEPLOIEMENT

Déploiement d'une vague Sifac (fusions, nouveaux établissements, regroupements, établissements expérimentaux).

### + GTC

Cadrer le projet de transformation de l'offre Sifac en mode service en assurant les premiers travaux de retour d'expériences et de maquette de la solution Sifac exploitée en mode service.

### LIVRABLES



*Nouveau marché intégrateur Sifac intégrant la transformation S/4 HANA*

*Construction de la solution cible de dématérialisation de la gestion des déplacements professionnels intégrée à Sifac*

*Etude d'impacts Sifac du projet réglementaire INfinoe*

*Déploiements*

Consolider et sécuriser l'exploitation de la solution Démat.

Assurer la dernière vague de déploiement Démat, avant construction dans le cadre du futur marché intégrateur Sifac de la future solution intégrée au sein même du produit Sifac.

### LIVRABLES



Finaliser le déploiement de la solution

## Accompagnement

### + ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS

- + Aboutissement du groupe de travail "**Tableaux des opérations pluriannuels**" avec la publication d'une fiche Zoom dédiée.
- + Lancement d'un groupe de travail "**Contrôle interne budgétaire**" sur les grands risques financiers (la soutenabilité budgétaire des dépenses de personnel).
- + Mise à disposition d'un dispositif d'accompagnement sur la **dématérialisation du processus de gestion des missions** : réalisation d'ateliers d'impacts organisationnels.

### + VEILLE REGLEMENTAIRE ET METIER

- + Relance du **Fil'Amue Finances**, fil d'informations des adhérents, avec notamment la publication d'entretiens (avec des praticiens, experts).
- + Publications de fiches Zoom, notamment sur les tableaux budgétaires des opérations pluriannuelles.

### + L'EXPERTISE REGLEMENTAIRE EN APPUI DES SI

- + Participation aux groupes de travail "**Budget**".
- + Co-pilotage et suivi du dossier "**Evolution des tableaux budgétaires**".
- + Participation aux ateliers de co-construction des évolutions de la solution Geslab.
- + Participation aux comités "ordonnateurs et comptables" utilisateurs Sifac : COMUC et COMUTO.
- + Participation aux ateliers et plénières du Club'U Sifac.

### LES FORMATIONS

- + **Maintenir et continuer de développer** une offre métier de qualité et innovante pédagogiquement (exemple formation à distance, formation avec de nouveaux outils pédagogiques interactifs).
- + Améliorer le système de base de formation Sifac pour la rendre plus qualitative et se rapprocher de la réalité des bases établissement.
- + Continuer à développer le réseau de formateurs en finances (nouveaux recrutements) pour pallier les compétences perdues suite aux changements de postes.
- + Monter et diffuser un module e-learning d'autoformation pour effectuer les bons de commandes simples hors/sur marchés.

- + Formation sur le recouvrement finalisée et proposée aux établissements.
- + Mise en place du nouveau **parcours de formation des directeurs financiers** en partenariat avec l'IH2EF. Les prochains modules : "Eclairer la soutenabilité financière de l'établissement" / "Le budget de l'établissement. Construire et exécuter".
- + Poursuite de la mise en place d'une nouvelle formation métier autour de l'outil de prospective financière lancé par la CPU ([Simulationfinanciere.cpu.fr](http://Simulationfinanciere.cpu.fr)).

### + CONFERENCES

- + **Journée "experts" autour d'une thématique** cible en lien avec le pilotage financier des universités.
- + **Web-conférence sur la transformation digitale du processus de gestion des missions et ses impacts organisationnels.**

### + ACTIVITES TRANSVERSES

- + Poursuite de l'action transverse sur la question **du pilotage de la masse salariale.**
- + Lab'U "Responsable administratif d'unité de recherche" : co-construction, animation des sujets finances.
- + Accord-cadre "Missions ESR 2021" : co-construction du processus dématérialisé de gestion des déplacements professionnels de bout en bout.

### LIVRABLES



*Module e-learning sur le flux de la dépense dans Sifac*

*Nouvelle formation sur le recouvrement*

*Deux nouvelles fiches Zoom*

*Initiation d'un groupe de travail "contrôle interne budgétaire"*

*Une conférence métier*

*Un dispositif d'accompagnement des établissements rejoignant l'accord-cadre sur les déplacements professionnels pour les aider à anticiper les impacts organisationnels*

*Cycle de formation des DAF, en lien avec l'IH2EF et l'association des DAF de l'ESR. Formation de prise de poste en direction des DAF et des AC, avec la participation de l'AACU*

### 3. Scolarité / Formation / Vie de l'étudiant

Apogée

#### + AMELIORATION DE L'INTEROPERABILITE AVEC LE SI DE L'ETABLISSEMENT ET L'ECOSYSTEME

S'agissant de l'interopérabilité avec le SI de l'établissement, dans la continuité des travaux initiés les années précédentes, **les différents flux** Sinaps en production évolueront afin d'intégrer une dimension exploitabilité plus importante.

Côté écosystème, un nouveau service est mis en place par le SIES – StatutEtudiant – dans le cadre de la simplification des démarches administratives des usagers afin de pouvoir garantir aux administrations ou aux entreprises souhaitant proposer un service aux étudiants le statut d'étudiant d'une personne. Après la mise en œuvre en 2020 d'une extraction pour alimenter le **nouveau référentiel du statut étudiant SupData** sur laquelle repose ce service, un flux automatisé sera mis en place pour les inscriptions 2021.

#### + EVOLUTIONS REGLEMENTAIRES

En 2020 les premiers travaux pour prendre en compte la **réforme de l'accès aux études de santé** ont été initiés et ont permis de définir la stratégie applicative : les travaux de conception puis de réalisation se poursuivront en 2021 afin de mettre à disposition des établissements les évolutions nécessaires dans Apogée pour la fin d'année 2021. En parallèle un premier lot d'outils ou d'adaptation sera réalisé pour accompagner les établissements dans la mise en œuvre de cette réforme pour la première année transitoire.

Avec la mise à disposition par le ministère des éléments attendus, **l'édition des parchemins** évoluera pour prendre en compte la circulaire du 25 septembre 2019 ainsi que les arbitrages sur la féminisation des titres.

Afin d'aider à la mesure des effets de la loi ORE, une évolution sera mise en place pour remonter dans l'enquête Résultats SISE les **crédits cibles cumulés de l'étudiant** et faire évoluer l'univers BO Apogée.

Enfin, un nouveaux flux sera mis en œuvre pour la transmission au **système d'information du compte personnel de formation** des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux conformément à l'attendu réglementaire.

#### + MAINTENANCE ET AMELIORATION DE L'EXISTANT

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

- + Améliorer la dématérialisation de certains actes de gestion.
- + Faire évoluer l'ergonomie du relevé de compétence.
- + Poursuivre l'amélioration de fonctionnalités existantes.

#### + DEPLOIEMENT

Le déploiement d'Apogée dans un nouvel établissement se poursuit en 2021 ainsi que l'accompagnement des restructurations d'établissements.

#### LIVRABLES



*Prise en compte de la réforme de l'accès aux études de santé*

*Evolution de l'édition des parchemins*

*Mise en place du Webservice SupData*

*Alimentation du SI Compte Personnel de Formation*

*Club'U Apogée*

## + EVOLUTIONS

Après les modifications profondes réalisées dans la version 2, les évolutions 2021 seront centrées sur **l'intégration** dans ConPeRe **du contrat d'études** d'Apogée et celle **d'un outil de prise de rendez-vous**.

Quelques adaptations issues de l'enquête d'usage réalisée fin 2020 ainsi que la résorption d'anomalies résiduelles feront partie des travaux.

## + DEPLOIEMENT

Les actions de promotions de l'outil afin d'accentuer son déploiement en établissement se poursuivront.

### LIVRABLES



*Intégration du contrat d'études*

*Intégration d'un outil de prise de rendez vous*

## ROF

En 2021, ROF ne connaîtra pas d'évolution fonctionnelle notable, il sera toutefois concerné par les maintenances techniques incontournables.

## PC-Scol / Pégase

Les instances de test et de production de Pégase ont été déployées pour les établissements pilotes P1 (Agrocampus Ouest, INUC (Institut National Universitaire Champollion), INSA de Lyon, ENGEES (Ecole Nationale du Génie de l'Eau et de l'Environnement de Strasbourg), UTBM (Université de Technologie de Belfort Montbéliard) et Université de Côte d'Azur). Les premières inscriptions d'étudiants ont ainsi pu être réalisées à partir de juillet 2020. L'année 2020 a également permis d'identifier les **établissements pilotes P2**, il s'agit des Universités d'Avignon, de Nantes, de Nîmes, de Paris 8, de Poitiers et de Toulon ainsi que trois établissements pour une première vague de déploiement ; IEP Grenoble, MNHN (Muséum National d'Histoire Naturelle) et UTT (Université de Technologie de Troyes). Les travaux préparatoires au déploiement de la solution Pégase dans ces établissements ont débuté.

Enfin, les **appels à candidature** pour la première vague importante de déploiement, celle pour une production sur l'année universitaire 2022-2023 ont été lancés.

D'un point de vue Ressources Humaines, le projet s'est réorganisé en créant un service "Exploitation" afin de gérer l'hébergement et l'exploitation de Pégase en co-administration avec des établissements de l'ESR. Des appels à candidature ont été lancés pour des centres de données et pour des équipes de co-administration.

## ÉTABLISSEMENTS PILOTES

L'année 2021 permettra de réaliser un premier **bilan de la phase pilote P1**. Elle sera consacrée au déploiement de la solution Pégase dans les établissements pilotes P2. Selon le même schéma que pour les pilotes P1, la solution Pégase pourra ainsi être utilisée par les établissements pilotes P2 sur un panel de formations choisies pendant toute l'année universitaire 2021-2022. Pégase sera également utilisé par les trois établissements de la vague 1 sur cette même période.

Ces phases pilotes nous permettront d'affiner nos processus de déploiement, de formation, de support ainsi que l'accompagnement nécessaire à l'adaptation des écosystèmes applicatifs locaux à l'utilisation des API de Pégase, interfaces applicatives qui permettent d'échanger des données avec la solution de scolarité.



## DEPLOIEMENTS

Les établissements de la vague 2, la première grosse vague de déploiements, seront identifiés en début d'année 2021 et les travaux dédiés à la préparation des déploiements définitifs de la solution Pégase pour ces établissements débuteront au second trimestre. Il s'agira de capitaliser sur l'expérience des déploiements pilotes pour **industrialiser chacune des phases d'un déploiement**, reprise et mise en qualité des données, adaptation de l'écosystème applicatif, formations à l'utilisation des différents modules de Pégase et plus généralement, accompagnement de tous les acteurs concernés.

Le processus de recrutement des établissements des vagues suivantes sera également mis en œuvre avec des séminaires de présentation du processus de déploiement de la solution Pégase pour que les établissements puissent se prononcer sur les vagues suivantes.

## DEVELOPPEMENTS

Le rythme des développements des nouvelles fonctionnalités de Pégase sera maintenu pendant l'année 2021. De nouvelles fonctionnalités et des extensions des fonctionnalités existantes continueront à être proposées tous les trois mois.

Ces fonctionnalités seront priorisées en accord avec les besoins des établissements pilotes et des établissements des premières vagues. Un effort particulier sera effectué pour être interopérable avec les solutions de l'Amue et de l'Association Cocktail, que ce soient les référentiels ou les autres briques applicatives proposées (gestion financière, gestion RH, Charges d'enseignement).

Les besoins précis en termes de fonctionnalités nécessaires pour les établissements pilotes ont été clairement identifiés. L'année 2021 sera aussi consacrée à l'identification des mêmes besoins pour les établissements non pilotes. Ces besoins couvriront l'ensemble des nouvelles fonctionnalités nécessaires issues de la loi ORE et des expérimentations NCU.

Des travaux en lien avec d'autres éditeurs de l'ESR comme ESUP-Portail ont permis de proposer un périmètre fonctionnel élargi par rapport à Pégase et s'inscrivant dans le périmètre du programme PC-Scol. Des conventions ont été concrétisées avec ESUP afin de cadrer ces travaux. L'interopérabilité avec les modules "MonDossierWeb" et "E-candidat" d'ESUP est effective, il reste à les étendre pour proposer de nouvelles fonctionnalités. Le lien avec la solution "ConPeRe" est également effectif et sera étendu en 2021. L'année 2021 sera consacrée à l'interopérabilité avec les solutions de gestion des stages d'ESUP, avec les solutions de gestion des charges d'enseignement comme OSE et avec les solutions de gestion du niveau D (études doctorales).

## HEBERGEMENT ET CO-ADMINISTRATION

Une nouvelle organisation du projet PC-Scol pour l'hébergement et l'exploitation de Pégase sera mise en œuvre en 2021 à la suite des appels à candidature lancés en 2020. **Deux centres de données seront mis en exploitation**, l'un en 2021 pour une production effective pour les établissements de la vague 2 (2022-2023) et un second pour l'année suivante, ce qui permettra d'assurer un très bon niveau de continuité de service. Deux équipes de co-administration seront également déployées au second semestre 2021 pour exploiter les instances des établissements de la vague 2.

2021 sera en grande partie consacrée à la mise en place de l'organisation permettant de coordonner ces équipes de co-administration avec les autres équipes du projet PC-Scol et avec les équipes des établissements. La formation et la montée en compétence des équipes de co-administration sera également réalisée sur le second semestre 2021.

Enfin, les travaux du groupe de travail "co-administration" réunissant les ministères (DGESIP pour le MESRI et MAA), les associations professionnelles (A-DGS, A-DSI, CSIESR, VP Num) et des représentants d'établissements, en particulier des représentants des services métiers de la scolarité seront poursuivis. Ce groupe de travail définira, en particulier, le catalogue de services pour la co-administration.

## LIVRABLES



*Bilan de la phase pilote P1 et déploiement des établissements pilotes P2*

*Nouvelles fonctionnalités*

*Préparation de la vague de déploiements 2022-2023*

*Les "centres de données" et les équipes de co-administration de Pégase*

## FCA Manager

### + AMELIORATION DE L'INTEROPERABILITE AVEC LE SI DE L'ETABLISSEMENT ET L'ECOSYSTEME

Le plan produit 2021 sera consacré notamment à l'amélioration de l'intégration de FCA Manager dans le SI de l'établissement, avec l'intégration de webservices nécessaires à l'**émargement dématérialisé**, l'enrichissement des **flux avec Sifac** et le lancement de premiers travaux d'étude d'intégration de FCA Manager avec Sinaps et Pégase.

### + EVOLUTIONS APPLICATIVES ET REGLEMENTAIRES

Dans la continuité des travaux engagés en 2020 ; les **travaux d'intégration avec la plateforme MonCompteFormation** seront poursuivis.

Les conditions de mises en œuvre d'une remontée d'informations auprès de la Caisse des Dépôts et Consignation pour alimenter le passeport individuel de compétences seront étudiées.

Les **enquêtes VAE et SIFA** seront intégrés dans FCA Manager.

### + MAINTENANCE ET AMELIORATION DE L'EXISTANT

La maintenance applicative portera notamment sur :

- La **maintenance technique** avec une montée de version du SGBD Oracle SGBD et de l'outil de développement logiciel,
- La **refonte de l'interface graphique** pour une meilleure expérience utilisateur et limiter le recours à l'assistance,
- L'amélioration des fonctionnalités existantes comme l'alternance, la dématérialisation des documents, le suivi analytique des coûts des formations professionnelles, les tableaux de bord à destination des gestionnaires.

### + DEPLOIEMENT

L'accompagnement des établissements qui n'ont pu finaliser leur projet de mise en production du fait de la situation sanitaire sera prolongé, et les actions d'avant-vente et de déploiement avec une vague de 4 établissements seront poursuivies.

## LIVRABLES



*Intégration avec MonCompteFormation et le SI de l'établissement*

*Enquêtes VAE et SIFA*

*Poursuite du déploiement*

Pour cette nouvelle année, l'accompagnement Amue du domaine formation et vie de l'étudiant sera une nouvelle fois principalement axé sur les suites de la **mise en place de la loi ORE** et les **impacts de la loi "Liberté de choisir son avenir professionnel"**, ainsi que sur les orientations et organisations des établissements adhérents.

La **mise en place de modèles et de pratiques identifiants, permettant de suivre les formations dans leur intégration des blocs de compétences ou encore de l'individualisation des parcours** sera poursuivie.

L'expérience acquise durant ces derniers mois aux côtés des établissements avec la mise en place de ConPeRE permet d'identifier des pratiques d'individualisation assez différentes selon les universités. L'agence continuera de participer à la recherche des vecteurs communs et de pratiques porteuses afin d'en permettre la meilleure diffusion. En parallèle les axes d'amélioration sur les outils que ces évolutions impliquent seront identifiés afin d'en tenir compte pour l'évolution présente et future (Pégase) des outils du domaine FVE notamment.

Concernant la **réforme de l'accès aux études de santé**, le cycle d'échanges préparatoires du premier semestre 2020 a permis de consulter plus d'une vingtaine d'établissements. Il a fait apparaître une grande diversité de modèles organisationnels, dont beaucoup n'étaient pas figés en mai 2020. Le bilan dressé a permis néanmoins de relancer dès la rentrée, la réflexion sur ces processus et sur les solutions de mise en œuvre notamment dans Apogée de cette réforme complexe en collaboration avec des établissements. L'étude de modélisations types de ces processus sera poursuivie pour permettre une gestion dans l'outil de scolarité. Ceci tout en prenant en compte le fonctionnement actuel des PACES ou de leurs variantes qui doit pouvoir se dérouler dans les mêmes conditions que les années précédentes.

L'objectif est d'accompagner tous les établissements par des guides de modélisation, différents évènements (Webconférence, salles ouvertes, etc.) leur permettant de mieux appréhender cette première année de fonctionnement des PASS, LAS et de recrutement dans les filières de santé.

Toujours dans le cadre de la loi ORE et des conséquences de la loi "Liberté de choisir son avenir professionnel" sur l'enseignement supérieur nous souhaitons initier des **réflexions et des échanges sur le devenir les métiers de l'animation et de la gestion des formations, des "études" ou de la "scolarité"**.

En effet, face aux différents points évoqués précédemment, devant la dématérialisation toujours plus importante des processus métiers, avec un système d'information où l'étudiant devient un des acteurs principaux dont on doit personnaliser "l'environnement" (études, services, ressources, etc.), il convient de mener une réflexion sur ce que seront les métiers de demain et leurs compétences. L'objectif est de définir comment anticiper ces changements et les accompagner.

Nous proposerons différents temps d'échanges aux établissements, dont les formats seront adaptés au contexte et aux objectifs et périmètres concernés.

Concernant la **réforme de la licence professionnelle**, sa déclinaison spécifique au sein des IUT sous le nom de Bachelor Universitaire de Technologie (BUT) va profondément impacter le paysage de la formation professionnalisante. Dans le cadre du développement de l'alternance et de l'apprentissage, le positionnement des universités en portage de leur propre CFA est une question posée.

Sur ces sujets, l'identification et la facilitation d'émergence des meilleures pratiques, leur sécurisation et leur diffusion seront nécessaires.

Plus généralement, ces éléments rebattent en profondeur les cartes des formations notamment celles du 1<sup>er</sup> cycle. Il est donc opportun de repenser les indicateurs permettant d'une part de piloter l'offre en interne aux établissements, mais aussi de relever ceux garantissant une visibilité cohérente et actuelle pour le pilotage des politiques publiques. L'agence participera à la dynamisation de ces travaux aux côtés des établissements et avec notre tutelle ou plus largement celle des ministères impliqués.

La construction du **compte personnel d'activité**, menée sous la direction du ministère du travail, est entrée dans une phase très active avec la construction du portefeuille de formation et de compétences par la Caisse des Dépôts et des Consignations. L'échéance d'ouverture au public est fixée par la loi au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

La présence des certifications de l'enseignement supérieur est incontournable.

Elle génère une organisation adaptée permettant aux universités de participer à cet enrichissement de ce portefeuille pour tous les diplômés de leurs établissements. L'Amue continuera de s'impliquer aux côtés du MESRI et des établissements.

Par ailleurs, face à la situation sanitaire nous avons adapté nos actions et renforcé notre accompagnement notamment sur le domaine des inscriptions administratives et sur la gestion des examens.

La plupart de ces actions se prolongeront cette année avec par exemple sur la **dématérialisation des processus liées aux inscriptions administratives**, action issue notamment de l'enquête réalisée auprès de nos adhérents :

- + Favoriser la généralisation des outils web en lien avec Apogée (Gestion des pièces justificatives par le Web, utilisation de l'inscription pédagogique, gestion de populations spécifiques pour les inscriptions administratives, etc.)
- + Permettre aux établissements d'échanger simplement des informations sur des outils spécifiques (hors du périmètre d'Apogée et de ses services numériques), facilitant la recherche et les échanges.

Enfin, des **cycles d'échanges sur l'actualité du domaine de la formation vie de l'étudiant** d'Apogée (**Café Apogée**) seront mis en place sur un format court d'une heure, les lundis en début d'après-midi une fois par mois. Ces échanges qui s'appuieront sur un calendrier thématique partagé, ont pour vocation de permettre des échanges entre établissement et seront destinés à des personnels des directions et services centraux, acteurs du domaine de la formation et vie de l'étudiant, sur des aspects fonctionnels et métiers autour d'Apogée.

## FORMATIONS

Deux nouvelles formations sont programmées cette année autour de la notion de pilotage des informations du domaine, formations animées par des spécialistes d'établissements adhérents.

La première concerne la gestion des remontées SISE - Système d'Information et de Suivi des Étudiants, pour des personnels des directions d'études ou du pilotage. Elle se déroulera sur une journée avec la collaboration du SIES (Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques) de la DGESIP/MESRI. Elle doit permettre en particulier aux nouveaux personnels ou aux personnes ayant besoin de monter en compétences, de mieux appréhender les niveaux organisationnels et fonctionnels nécessaire au bon déroulement de ces remontées d'informations.

La seconde concerne l'utilisation de l'outil Business Objects (BO). Cette formation prévue sur trois journées, est uniquement proposée en prestation spécifique sur le site de l'établissement et dans son environnement. Elle doit permettre la prise en main des fonctionnalités de l'outil, ceci à travers les univers Apogée et les données de l'établissement, facilitant la connaissance des objets de cet univers à travers des cas d'utilisation.

## + GROUPES DE TRAVAIL

Les groupes de travail dont la mise en place est proposée ci-dessus seront installés selon les priorités et fonctionneront selon les possibilités sanitaires.

D'autres pourront être constitués en fonction de l'actualité.

## + LES LAB'U

- + Mise en place d'ateliers sur l'évolution des métiers du domaine FVE et leurs compétences.
- + Lab'U "FCA Manager" : suivi analytique des actions de Formation continue alternance et apprentissage.
- + Lab'U "FCA Manager : MonCompteFormation" et l'environnement du système d'information de la formation professionnelle.

## LIVRABLES



*Enquête et bilan sur la mise en place des formations intégrant les compétences - mémos-fiches*

*Enquête et bilan sur l'utilisation du contrat pédagogique de réussite*

*Guide d'accompagnement dans la mise en œuvre de la réforme de l'accès aux études de santé en lien avec Apogée*

*Fiche Zoom sur l'évolution des métiers du domaine de la formation*

*En lien avec la formation Apogée SISE, fiche Zoom sur la gestion des remontées SISE en établissement*

*Support web permettant aux établissements d'échanger entre eux sur les outils facilitant la dématérialisation des inscriptions administratives (hors outils Amue)*

*Padlet d'échange pour les Cafés Apogée*

## 4. Recherche / Valorisation

### Caplab

2020 a été marquée par la mise en production de la version 1.2, en avril, qui apporte notamment un nouveau module visant à la gestion des appels à projets internes - AAPi (sur les parties candidatures et diffusion). En parallèle, l'expérimentation avec l'ANR s'est poursuivie et a permis d'enrichir les données recueillies pour les mettre à disposition des laboratoires et établissements pilotes (suivi des résultats de l'AAPG 2020).

En 2021, en complémentarité avec « *la mise en place d'un portail unique, support des relations entre les chercheurs, laboratoires et établissements avec l'ANR et les autres agences nationales de financement, présentant l'ensemble des appels à projets* », la feuille de route applicative verra le développement de nouvelles fonctionnalités en lien avec les AAPi et le suivi des projets.

La version 1.3 prévue en janvier 2021 viendra enrichir le module des AAPi avec les fonctionnalités d'évaluation et de diffusion des résultats. Elle intégrera également un service d'auto - inscription supervisée, qui vise à donner facilement accès à Caplab aux chercheurs souhaitant candidater à un AAPi et alimente simultanément la base des Personnes dans les unités de recherche.

En juillet 2021, les pilotes disposeront de la version 1.4 qui présentera notamment une vue consolidée sur les données disponibles dans Caplab sur le périmètre des unités de recherche d'un établissement.

Enfin, le second semestre 2021 sera dédié à la conception et la réalisation de la version 1.5 (prévue pour début 2022) portant sur la poursuite des développements des profils, rôles et habilitations ainsi que sur la fiche descriptive du Projet.

Dès lors qu'un nombre suffisant d'établissements auront confirmé leur intérêt pour cette solution (au-delà du 1<sup>er</sup> cercle des établissements pré-financeurs), le déploiement de l'application Caplab en mode SaaS débutera en 2022 par le périmètre des pilotes et des établissements pré-financeurs. Dans cette perspective, 2021 verra la construction du socle de l'interopérabilité sur les données de Personnes et l'initialisation des échanges de données sur les Projets. Prévu selon un mode incrémental, la construction des services d'interopérabilité a pour objectif de mettre au point le dispositif d'acquisition des informations sur les Personnes, mais aussi les structures et les Projets de recherche.

Outre cette expérimentation, centrée sur l'application Caplab ou des services applicatifs spécifiques (comme la gestion des AAPi ou encore l'accès aux résultats des AAPG de l'ANR), l'organisation du déploiement pilote, dans ses composantes d'accompagnement, de formation et d'assistance sera également décrite dans un format propice à sa mise en œuvre.

#### LIVRABLES



*Livraison de la version 1.3 fin janvier 2021 > socle fonctionnel du processus AAP interne*

*Livraison de la version 1.4 en juillet 2021 > socle fonctionnel du processus Vue établissement sur unité*

*Expérimentation du dispositif d'acquisition des données de Personnes  
Stratégie et Kit de déploiement*

L'année 2020 a été marquée par la finalisation des modules fonctionnels de la chaîne de la Dépense et sa mise en production auprès des établissements pilotes. L'année 2021 permettra de maintenir ses modules au niveau déjà atteint.

## Dialog

L'Amue et le CNRS poursuivent les travaux de refonte technologique et ergonomique de Dialog débutés en septembre 2020. L'objectif est de mettre à disposition des établissements expérimentateurs cette nouvelle version (V2) en 2021, en deux livraisons, l'une au printemps concernant les demandes des unités de recherche, l'autre à l'automne concernant le versant attribution. L'Amue et le CNRS définiront à la suite le plan de clôture des expérimentations, avec les établissements concernés, et stabiliseront la description du produit Dialog qui sera inscrit au catalogue de l'Amue, organiseront son maintien en conditions opérationnelles et préciseront l'appui apporté aux établissements qui choisiront d'utiliser ce produit.

### LIVRABLES



*Inscription de Dialog au catalogue de l'Amue*

## Sincho

Suite à l'arrêt, fin 2020, de la maintenance de Sincho par l'éditeur OS-Concept, l'Amue a décidé d'internaliser les développements et la maintenance de l'application. Ce cadre rénové permettra à terme d'augmenter à la fois la réactivité et la capacité d'adaptation de Sincho aux demandes de ses utilisateurs.

## Accompagnement

### RESEAUX PROFESSIONNELS

L'Amue poursuivra ses échanges avec les associations et réseaux professionnels du domaine, notamment R3SUP, CAP ANR, le réseau des correspondants Europe, le réseau Curie, Euraxess....

### + LES LAB'U

Le Lab'U des responsables administratifs d'unité de recherche sera poursuivi. Il vise à favoriser l'émergence d'un réseau pour ces professionnels.

Ce Lab'U permet également de favoriser les échanges entre responsables d'unité de recherche et l'Amue, notamment dans les travaux autour de la simplification de la gestion des UMR.

### + LES FORMATIONS

**Maintien de l'offre des formations** en actualisant celles liées au programme cadre européen.

**Séminaire des formateurs** intervenants sur cette thématique (avril – mai 2021) pour réaliser un premier bilan des actions menées

### Conception de nouvelles formations :

- + Formation "Manager un projet de recherche", travail amorcé en 2020.
- + Formation "Montage administratifs et financier d'un projet FEDER", travail amorcé en 2020.
- + Formation "Organisation de la recherche en France".

La problématique du vivier de formateurs se pose toujours. Une stratégie sera réfléchie en 2021 pour renforcer la communauté des formateurs de ce domaine.

L'Amue participera à la formation annuelle des nouveaux directeurs d'unité de recherche, en lien avec la CPU et le CNRS.

### LIVRABLES



*Actualisation des formations liées aux nouveaux financements européens*

*Participation à la formation des nouveaux directeurs d'unité de recherche*

*Lab'U en direction des responsables administratifs des unités de recherche*



## 5. Ressources Humaines

### Harpège

#### LIVRABLES



*2021 sera la dernière année de maintenance et d'assistance proposée par l'Amue concernant Harpège*

### Siham

Le déploiement de Siham se poursuit et permet d'étoffer une communauté d'établissements toujours plus nombreuse. L'année 2021 sera la dernière vague de 14 déploiements, portant la communauté d'utilisateurs à 53 établissements.

En continuant à investir dans l'évolution Siham, l'Amue entend tirer le meilleur parti de la mutualisation à l'œuvre dans notre communauté d'utilisateurs RH croissante.

#### + ÉVOLUTIONS APPLICATIVES

L'année 2021 sera consacrée à :

- + la mise à jour réglementaire avec la prise en compte des évolutions portées par différents textes, notamment la loi de transformation de la fonction publique et la loi de programmation de la recherche.
- + la mise en service de la préliquidation de la paie dans 8 établissements supplémentaires, avec la mise en place d'une offre de service associée à ce processus métier.
- + la diffusion des deux premiers paliers de montée de version vers la suite 9 HR Access.
- + la diffusion d'une surcouche ergonomique multiplateforme à destination des agents et managers comme porte d'entrée du SIRH, avec une adaptation aux nouveaux dispositifs numériques et la capacité pour les établissements de l'adapter à leur politique numérique.
- + la poursuite de l'amélioration des fonctionnalités clés : modules de gestion collective et de GPEEC, Web Services et univers BO.
- + La préparation du renouvellement du marché d'intégration de la solution.

#### LIVRABLES



*Déploiement de 14 établissements, dernière vague de déploiement massif, portant la communauté d'utilisateurs à 53 établissements*

*Mise en service de la préliquidation de la paie dans 8 établissements supplémentaires, avec la mise en place d'une offre de service associée à ce processus métier*

*Diffusion des deux premiers paliers de montée de version vers la suite 9 HR Access*

*Préparation du renouvellement du marché d'intégration de la solution*

## + PRIORITE A L'ACCOMPAGNEMENT DES SITES A L'EXPLOITATION DE SIHAM-PMS

Le déploiement de Siham et de la préliquidation mobilisent fortement les établissements. Ainsi, il n'y aura pas de nouveaux déploiements sur la période. Dans la continuité des travaux engagés, la priorité est donnée à l'accompagnement des sites, ayant déjà la solution, à l'exploitation de Siham-PMS.

Les sites ayant sollicité le support ont pu mener les chargements de données nécessaires au suivi de l'exécution et poursuivent l'exercice d'élaboration budgétaire.

### LIVRABLES



*Mise à jour réglementaire de la solution*

*Renouvellement de l'homologation de sécurité du service d'exploitation proposé par l'Amue pour Siham PMS*

*Analyse de l'offre de service d'hébergement proposée par l'éditeur de scénario RH, AllShare*

## Accompagnement

### + VEILLE REGLEMENTAIRE ET METIER

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

- + un **Fil d'actu** mensuel "Tour du web RH" dressant la synthèse des dernières publications de la sphère RH,
- + des articles et/ou brèves, présentant un sujet d'actualité ou explicitant un nouveau texte réglementaire,
- + les versions comparatives de textes statutaires refondus,
- + certaines documentations issues des travaux menés par le CISIRH.

### + GUIDES

- + les Fiches Zoom font un point précis et complet sur différents sujets RH. 14 fiches sont actuellement disponibles, certaines seront mises à jour et de nouvelles fiches seront mises à disposition.
- + Publication du Mémento des statuts d'agent contractuel de l'Etat.
- + Publication d'un calendrier de gestion.
- + Diffusion des travaux autour de l'emploi étudiant, qui ont été réalisés sur le dernier trimestre 2020 en lien avec le MESRI, les associations professionnelles et des établissements pilotes.

### + L'EXPERTISE METIER EN APPUI DES SI

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

## + RESEAUX PROFESSIONNELS

- + Organisation et animation de Lab'U (GPEEC...) pour faciliter l'échange de pratiques entre établissements. Poursuite des **Lab'U Développement RH** et des cafés mensuels de la communauté initiés durant le confinement. Lancement du premier **Lab'U Paye**.
- + Animation et gestion des 7 listes de diffusion thématiques : Biatss, Enseignants, Contractuels, Coordopaie, Développement RH, Correspondant Handicap, Médecin de prévention.
- + L'Amue poursuivra ses échanges fructueux avec les associations professionnelles : Sup'DRH, ANDRH...

## + CONFERENCES ET WEBCONFERENCES

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

## + LES FORMATIONS

Démarche de migration de certaines formations métiers en classe virtuelle, avec l'appui de formateurs volontaires. Cette démarche doit permettre de maintenir une offre de formations en direction des adhérents, malgré le contexte de confinement.

Initiation d'un groupe de travail, pour revisiter les programmes et articulation des deux modules Fondamentaux RH module 1 et 2.

Co-construction en collaboration avec l'IH2EF et Sup'DRH, des modules A, B et C des cycles de formation des DRH.

## + THEMES TRANSVERSES > RH / RECHERCHE

La gestion des ressources humaines au sein d'un laboratoire et/ou d'un centre de recherche : ce travail transverse pourra prendre la forme de publications ou d'évènements.

### LIVRABLES



*Guide de préconisations de bonnes pratiques pour la gestion des contractuels étudiants*

*Cycle de formation DRH, en collaboration avec l'IH2EF et Sup'DRH*

*Lab'U "Développement RH" et Lab'U "Paye"*

*Refonte des formations fondamentaux RH 1 et 2*

*11 Fils d'actualité réglementaire*

*Fiches Zoom*

*10 cafés de la communauté*

## 6. Santé / Prévention / Sécurité

### EvRP

- + Livraison de 4 versions de l'application, intégrant des évolutions fonctionnelles dont notamment des processus guidés et l'ajout d'infos bulles.
- + Poursuite de la maintenance corrective et évolutive de l'application, co-pilotée avec le CNRS dans le cadre d'un partenariat.
- + Déploiement de 2 nouveaux établissements.

#### LIVRABLES



*Déploiement de deux nouveaux établissements, venant se rajouter aux 27 déjà en production*

*Livraison de 4 versions de l'application, intégrant des évolutions fonctionnelles dont notamment des processus guidés et l'ajout d'infos bulles*

### Accompagnement

#### + FORMATIONS

Un module de **formation e-learning** sera initié autour de EvRP.

#### + RELATIONS PARTENARIALES

Poursuite des travaux avec les membres du réseau GP SUP.

#### LIVRABLES



*Conception d'un module e-learning sur l'utilisation de EvRP*

# 7. Patrimoine immobilier et développement durable

## + SYSTEME D'INFORMATION

L'Amue renouvellera en 2021 l'accord-cadre sur le SI Patrimoine immobilier. Ce renouvellement fera suite à une réflexion et à une large concertation menées en 2020 avec les établissements, l'ARTIES, le MESRI et la caisse des dépôts. Cette orientation a reçu un avis positif du comité de l'agence stratégie et programmation (CASP) qui s'est prononcé en novembre 2020.

Le futur accord cadre couvrira l'ensemble du périmètre du cadre de cohérence. Il permettra aux établissements de choisir le niveau de périmètre à déployer, en fonction des besoins. Les SI issus de cet accord cadre auront vocation à être interfacés avec les autres outils proposés par l'Amue.

### LIVRABLES



*Mise à disposition du nouvel accord cadre SIPI à l'automne 2021*

## + LES FORMATIONS

En raison du contexte sanitaire de 2020, la conception d'un ou plusieurs modules pour l'utilisation du logiciel RIMES est reportée en 2021. Ce travail est mené avec le MESRI.

Construction des modules A et B du cycle de formation des directeurs du patrimoine, en lien avec l'ARTIES et l'IH2EF.

## + RELATIONS PARTENARIALES

L'Amue poursuivra les échanges avec l'ARTIES sur les différentes actions menées dans le domaine patrimoine immobilier.

## + ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS

L'Amue développera un accompagnement, en lien avec le MESRI et des établissements pilotes, sur la maîtrise de la donnée immobilière. Cette démarche s'inscrit notamment dans l'aide à la diffusion du SIPI au sein des établissements, pour faciliter le pilotage de la fonction immobilière.

Un accompagnement sera également proposé, dans le cadre d'un prestataire retenu en accord-cadre, pour aider les établissements dans l'identification de leur besoin et l'aide aux choix d'un outil SIPI.

## + LAB'U

L'Amue poursuivra l'accompagnement de la communauté des économes de flux, avec les Lab'U.

Ces événements permettent une diffusion des bonnes pratiques entre les collègues intervenant sur ces fonctions.

### LIVRABLES



*Cycle A et B du cycle de formation des DPI  
Lab'U "économes de flux"*

## 8. Les achats

---

### + ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS

Poursuite des actions menées en 2020 et notamment :

- + organisation de **2 Lab'U Achats** dans l'année,
- + mise à disposition de **l'espace collaboratif "Parlons Achats"**,
- + Organisation de **cafés des achats mensuels**, évènements d'échanges de pratiques mis en place lors du confinement et plébiscités par la communauté des acheteurs.

Organisation de groupes de travail "Nacres" mensuels afin de répondre aux demandes des établissements adhérents de l'Amue et de préparer les travaux du comité de suivi chargé de valider les évolutions de la nomenclature des achats.

### + FORMATIONS

Maintenir le volume de l'offre actuelle et continuer de développer les nouveaux recrutements de formateurs afin de fluidifier la planification et l'animation des formations. Ces recrutements permettront aussi de continuer à assurer la qualité dans la mise à jour des contenus.

### + CENTRALE D'ACHATS

Coordination et pilotage du renouvellement de l'accord-cadre Matinfo 5 publié fin 2020 et dont la notification est prévue à l'été 2021.

Participation aux séances de dialogue et analyse de l'accord-cadre "Missions ESR 2021" lancé en groupement de commande avec le CNRS dont la notification est prévue fin mai 2021.

Renouvellement de l'accord-cadre SIPI en collaboration avec le service des affaires juridiques et le domaine Patrimoine dont la notification est prévu à l'été 2021.

Renouvellement de l'accord-cadre "BPA" en groupement de commande avec l'INRAE, l'INRIA, l'Université de Toulon et ouvert aux adhérents de l'Amue.

Création d'un espace Sharepoint centrale d'achats en lieu et place de l'espace actuellement sur le site internet de l'Amue (janvier 2021).

### + VEILLE REGLEMENTAIRE

Reconduction de la publication d'un fil d'actualité "Tour de web Achats" reprenant, outre une veille réglementaire trimestrielle, les actualités du domaine (actions d'accompagnement), les actualités de la centrale d'achats, les actions de formation.

### + ACTIVITES TRANSVERSES

Activités inter-domaines sur les projets missions et SIPI.

Organisation d'un Lab'U dématérialisé inter domaines sur les problématiques achats et développement durable (public : DPI / Directeurs des Achats).

Echanges sur l'animation des communautés métiers.

### + RELATIONS PARTENARIALES

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

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

Poursuite des partenariats avec la DAE et l'UGAP afin de proposer aux établissements une offre d'achat cohérente.

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

Poursuite de la recherche d'intervenants de diverses structures y compris privées pour participer aux événements organisés par l'Amue.

## LIVRABLES



*1 café des Achats mensuel*

*2 lab'U*

*Une veille trimestrielle*

*Les modules de formation des cycles des directeurs des achats*

## 9. A l'Amue - les services support en appui des activités

### + RESSOURCES HUMAINES

#### Renforcer la RH de proximité

La préoccupation des ressources humaines est portée au cœur de la communication avec le personnel, des plans d'actions ont été rapidement initiés telle que l'augmentation de la fréquence des permanences RH sur les deux sites, en moyenne une semaine par mois en présentiel sur le site de Montpellier.

D'autres actions pourront être menées en étroite collaboration avec les représentants des personnels afin de pouvoir répondre aux besoins des personnels.

#### Favoriser l'accompagnement des personnels pour faciliter l'intégration à l'Amue dès le recrutement

Afin d'assurer une continuité sur l'accompagnement des personnels, l'Amue qui avait déjà mis en place des événements comme la journée des personnels, mènera une réflexion avec la Communication et un appel à volontaires au sein des personnels pour déployer des outils d'accompagnements (guides explicatifs, lettre RH).

#### Renforcer le pilotage RH

Le service RH s'est équipé en 2020 du logiciel Siham, il est prévu de déployer Siham PMS pour répondre aux enjeux de pilotage de la masse salariale.

### + FINANCIER & DEMATERIALISATION

#### La dématérialisation des flux financiers

L'outil Sifac devient l'unique outil de pilotage financier de l'Agence, il est prévu de dématérialiser les pièces justificatives sur l'outil afin de les centraliser. Cette première étape devrait à terme aboutir à la dématérialisation du service facturier.

#### Le circuit des conventions sur les OPA

Afin de maîtriser au mieux les données budgétaires, en recettes et en dépense, il est prévu de redéfinir un circuit des conventions sur les opérations pluriannuelles avec pour objectif d'exploiter le module convention sur l'outil Sifac.

#### Contrôle interne budgétaire et comptable

L'Amue va poursuivre ses travaux en matière de contrôle interne budgétaire et comptable et fera usage des macros processus budgétaires et comptables tels que définis dans la quatrième édition du recueil des règles de comptabilité budgétaire de l'Etat.

#### Aide au pilotage

Le service du contrôle de gestion évolue vers le service d'aide au pilotage.

#### Comptabilité analytique

Le chantier relatif à la comptabilité analytique est rouvert afin de se conformer à l'évolution des activités au sein de l'agence (Offre de service...). Ces travaux devraient permettre de définir des nouveaux indicateurs de suivi de l'activité et d'analyse de la performance. Un guide pratique de méthode de calcul devrait se dessiner à l'horizon fin 2021.



## + COMMUNICATION

### Vers un nouveau site Amue.fr.

Les études sont en cours : la structuration du site, la stratégie éditoriale, les parcours utilisateurs. Le site va faire peau neuve et pour l'instant, l'architecture prend forme.

### Evolution de la charte graphique

Pour s'adapter toujours et conforter l'Amue dans son image et son positionnement, la charte graphique évolue. Les fondamentaux restent en place mais l'identité se modernise, dans un univers graphique modulaire qui permet de concevoir et d'adapter les supports dans un cadre homogène. Les supports seront mis à la nouvelle charte au fur et à mesure de l'année et le nouveau site et l'espace adhérent seront déclinés ainsi.

## + AFFAIRES JURIDIQUES ET MARCHES PUBLICS

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

La sécurisation de l'ensemble des actes et procédures de l'Amue est le principal objectif du service des affaires juridiques et marchés publics. Dans ce cadre, le SAJMP assure une action transversale de support à destination de l'ensemble des services.

Il assiste notamment les départements et services dans le cadre des relations qu'ils entretiennent avec leurs interlocuteurs, qu'il s'agisse de titulaires de marchés et établissements adhérents : échanges avec les candidats en cours de procédure, questions relatives à l'exécution des contrats, gestion des contentieux et précontentieux, etc.

Cette année, le service est notamment mobilisé sur des marchés d'envergure de la centrale d'achat : marché SI Missions ESR et marché MATINFO.

### Des procédures claires pour une efficacité optimale

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

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

Enfin, le service assure un soutien au traitement et suivi des conventions avec les adhérents et partenaires : contrôle de la qualité juridique des contrats et intégration dans les outils de suivi (CRM).



**amue.fr**



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

