



## SIRHUS (Système d'Information RH Unifié et Simplifié)

**Formation prévue :** réunion de service + formation e-learning + page intranet + mode d'emploi

Elle reste principalement à la main des agents, chacun devant organiser son apprentissage.

**SIRHUS est un outil important et incontournable.**

Il est irraisonnable de n'avoir qu'une formation virtuelle en auto apprentissage sans face à face avec un être humain qui forme et réponds aux questions.

Nous demandons un temps de formation identifié afin que l'ensemble du personnel puisse découvrir, comprendre et s'approprier ce nouvel outil.

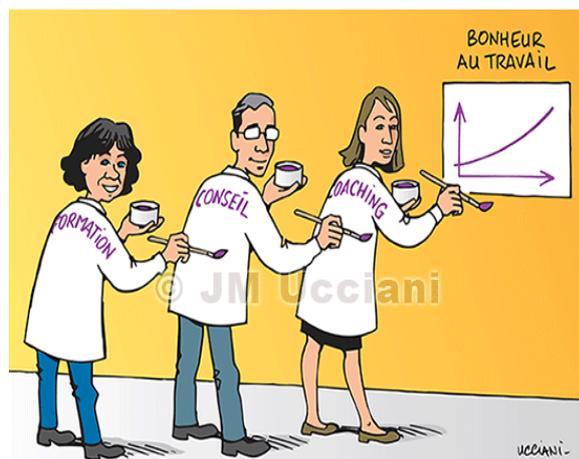
**Ce sont les clés pour réussir et pour éviter la fracture numérique au sein du personnel.**

## Observation de la relation de service

Cette observation permet de faire un point sur son activité. Mais encore faut-il être accompagné pour sa mise en œuvre et en connaître les tenants et les aboutissants.

Nous demandons

- que les encadrants soient accompagnés et soutenus. Qu'ils aient une trame à disposition pour rassurer les personnes observées.
- que l'ensemble du personnel puisse connaître et comprendre les critères de l'observation et ses objectifs.



## Ateliers collaboratifs

La parole s'emble être enfin « demandée » au personnel.

Pour réussir, l'établissement doit éviter les écueils du passé. Il doit s'abstenir :

- d'organiser ces ateliers tout en ayant déjà défini le cap, la route et la destination.
- de mettre la pression sur les encadrants pour les remplir,
- de vouloir avoir les « bon débats » avec les « bonnes conclusions ».

Cette méthode engendre du stress pour l'ensemble du personnel.

Pour nous ce n'est pas de cette manière que les choses se construisent sur une base solide.

**En mettant en place ces ateliers l'établissement doit accepter la controverse.**

