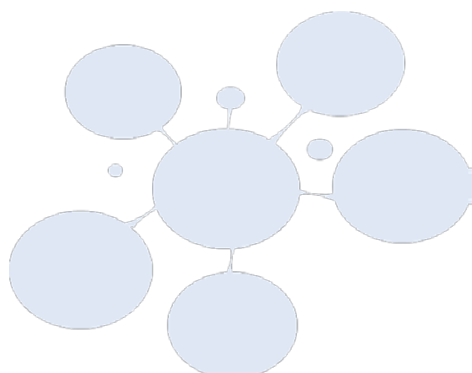




MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES



BILAN DES ACTIONS DE FORMATION RENOIRH (2015-2016)

*Déploiement des Ministères en charge des Affaires Sociales et du
Ministère de la Communication et de la Culture*



Centre Interministériel de **S**ervices Informatiques
relatifs aux **R**essources **H**umaines

Dans le cadre du déploiement de RenoïRH un important dispositif de formation a été mis en place permettant d'accompagner plus de 1 800 agents entre 2015 et 2016. Les ministères Sociaux et le ministère de la Communication et de la Culture ont souhaité faire monter en compétences un centre de ressources internes composé de formateurs relais en central et en services déconcentrés. La première étape du projet a consisté dans la mise à disposition d'un cycle de formation destiné aux pôles d'expertise et de services (PESE), des établissements publics (EP) et Services Déconcentrés (SD). Ces premiers cycles ont été complétés par des parcours utilisateurs plus orientés sur la gestion des ressources humaines (emplois-postes-compétences, formation), la gestion des processus collectifs, l'exploitation des requêtes complexes RenoïRH et la gestion des habilitations. Les formations planifiées se sont déroulées entre septembre 2015 et mi-février 2016 pour les deux ministères. Sur cette même période, les formateurs relais formés des ministères ont pu commencer à animer leurs propres sessions utilisateurs en central et en régions (démultiplication des formations).

Au-delà des dispenses de formation, le CISIRH a participé à différents travaux de personnalisation de l'offre de formation permettant de l'ajuster aux besoins des gestionnaires des ministères. La contextualisation a principalement porté sur le nouveau cadre organisationnel des ministères imposé par la mise en place de la réforme territoriale. Plusieurs parcours ont pu être déclinés permettant d'ajuster la durée des cycles en fonction des populations à former. Les ministères ont souhaité s'appuyer sur les forces vives internes pour accompagner les utilisateurs dans la conduite du changement de système d'information RH. La présence de formateurs au sein des ministères a permis de créer un réseau de référents métier solide en appui de proximité des utilisateurs.

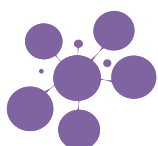
Dès le mois de juin, le CISIRH s'est engagé dans une montée importante de compétences de son équipe de formateurs internes (20 consultants candidats). Plusieurs journées de formation ont été dédiées à la révision du socle métier et au déroulement des démonstrations et exercices de l'offre de gestion administrative. Les formateurs ont pu échanger sur les techniques pédagogiques et s'approprier le contenu de l'offre. Le projet RenoïRH a mobilisé l'ensemble des acteurs du CISIRH puisque les formateurs présents étaient issus du Bureau projet SIRH, du Bureau "Centre de compétences éditoriales", du Bureau Technique, du Bureau d'Appui à la Simplification et à la Modernisation RH - Pôle Appui aux projets et à la modernisation RH, du Département Innovation - Assistance utilisateur et du Bureau "Projets SIRH" - Référentiels. Le Bureau des affaires générales du CISIRH a aussi largement contribué à la préparation des salles de formation puisqu'au total 5 salles de formation ont été entièrement aménagées.

M.C., Responsable du pôle conduite du changement (OSIRH)



SOMMAIRE

1- LA CONSTITUTION DE L'EQUIPE DE FORMATEURS INTERNE CISIRH.....	4
2- LES PARCOURS DE FORMATION	5
3- LES LIVRABLES CLES DU KIT DE FORMATION	11
4- BILAN DES FORMATIONS DU MINISTERE EN CHARGE DES AFFAIRES SOCIALES (MCAS)	19
5- BILAN DES FORMATIONS DU MINISTERE DE LA COMMUNICATION ET DE LA CULTURE (MCC)	25
6- LA LOGISTIQUE DE FORMATION	29
7- PERSPECTIVES	30
8- CONCLUSION	31



1- La constitution de l'équipe de formateurs interne CISIRH

1.1 Le recrutement de l'équipe

Un appel à candidature a été adressé à l'ensemble des bureaux du CISIRH. Une fiche de candidature a été adressée afin que les agents puissent préciser leur profil métier, les niveaux de connaissance dans les domaines suivants :

- gestion administrative en cible CISIRH,
- solution HRa / Système d'information RH
- bureautique.

Au total **24 formateurs internes CISIRH** ont été sollicités pour former les formateurs les 139 formateurs relais des ministères et accompagner plusieurs sessions utilisateurs.

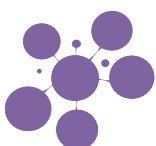
Un cycle de montée en compétences des formateurs internes a été mis en œuvre :

- 4j sur RenoIRH & 1,5j de révision,
- 3j sur le métier des Ressources Humaines,
- 2j sur l'animation de formation,
- 2 séminaires d'1/2j sur le contexte des ministères soit un total de **11,5 j de formation/formateur**.

Cette montée en compétences des formateurs a été complétée par des temps de préparation importants de la part des formateurs :

- sur les démonstrations et les exercices de l'offre,
- sur la répartition des interventions entre binômes.

Les binômes ont été constitués en favorisant les complémentarités du métier et de l'application RenoIRH. Le temps d'appropriation de l'offre de formation a été suffisant pour permettre le démarrage des dispenses début septembre 2015.



2- Les parcours de formation

7 parcours de formation RenoïRH



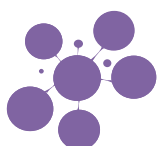
2.1 Les formations à destination des formateurs relais

Le parcours « **gestionnaire de PESE** » (5 jours) a principalement porté sur la gestion administrative, la gestion de la carrière individuelle et sur les processus de gestion collective des agents contractuels et titulaires.

La première journée représente un tronc commun introductif au parcours. Une partie importante de ce J1 est consacrée aux concepts liés à l'unité organisationnelle, l'emploi-type, le poste et le lot de paie. Ces nouveaux concepts drainés par RenoïRH accompagnent un changement significatif de la gestion des agents (ex. : la gestion des postes).

La deuxième journée permet d'aborder un élément majeur de RenoïRH : la gestion des actes. Cette partie intervient le deuxième jour pour permettre aux gestionnaires de comprendre le circuit de production et de validation des actes. La validation des actes implique un besoin de suivi des étapes de production d'un acte depuis son initialisation jusqu'à sa signature. À chaque étape du circuit de validation, un acteur différent peut être impliqué (gestionnaire, signataire hors système). Le choix d'aborder la gestion des actes comme une partie autonome permet aux formateurs d'aborder des axes plus organisationnels avec les gestionnaires (circuit de signatures, qui fait quoi entre le central et les services déconcentrés). Le recrutement des personnels titulaires et contractuels est abordé en deuxième partie de journée. Les formateurs relais abordent les éléments de prise en charge administrative dans RenoïRH en allant au-delà des données obligatoires pour la génération du matricule de l'agent. Il s'agit d'aborder l'ensemble des saisies nécessaires à la constitution du dossier administratif de l'agent.

Le troisième jour permet de clôturer la partie liée à la prise en charge des agents contractuels en abordant aussi les fonctionnalités périphériques de duplication, de clôture ou de suppression de dossier administratif. Le chapitre lié à la création de dossier à minima permet aux formateurs relais d'apprécier les différences entre la gestion des personnels gérés et payés des autres. Le dossier à minima répond principalement aux besoins d'enregistrer dans le système d'information les personnels « invités » (bénévoles, stagiaires, externes). Ils peuvent faire partie du workflow du self-service en tant que valideurs. La fin de la 3^{ème} journée est consacrée à la gestion administrative (gestion du temps de travail et positions).



Le **4ème jour** propose aux formateurs relais de rentrer dans le cœur de la gestion de carrière. Les gestions individuelles et de double carrière sont abordées. Les gestionnaires accèdent aussi à l'ensemble des écrans permettant la gestion des anciennetés.

Ce J4 permet aussi d'approfondir les thèmes liés à l'affectation des agents et les modalités de changement d'affectation. La journée se termine avec les fonctions de cessation définitive de fonction et la mise à jour des données contractuelles. La gestion des proches, la gestion des contrats et avenants sont abordées en fin de journée.

Le parcours se clôture le **5ème jour** sur la gestion des congés et absences.

Le découpage du parcours est le suivant :

	Durée accueil/pause/clôture (sauf temps de repas)	Durée présentation (y compris introduction, reprise, conclusion)	Durée démonstration	Durée exercices	Durée générale
Cycle de gestion administrative					
Journée 1	1 h 55 mn	2 h 15 mn	0 h 40 mn	2 h 10 mn	6 h 20 mn
Journée 2	1 h 00 mn	1 h 10 mn	1 h 50 mn	2 h 00 mn	6 h 00 mn
Journée 3	40 mn	1 h 22 mn	1 h 50 mn	2 h 15 mn	6 h 07 mn
Journée 4	1 h 25 mn	1 h 45 mn	1 h 00 mn	2 h 20 mn	6 h 30 mn
Journée 5	1 h 30 mn	2 h 25 mn	0 h 30 mn	1 h 50 mn	5 h 35 mn
Durée totale	5 h 50 mn	8 h 17 mn	5 h 10 mn	10 h 35 mn	29 h 12 mn

Le CISIRH a souhaité consacrer une place importante à la pratique puisque la durée des temps de réalisation des exercices sur l'ensemble de la formation est estimée à environ 10h (1/3 de la formation).

Après analyse, le CISIRH a fait le choix de proposer un seul et unique parcours de formation centralisé sur le gestionnaire de PESE. L'objectif était double :

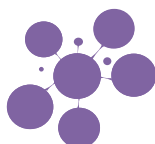
- limiter les parcours pour une meilleure appropriation des formateurs internes CISIRH,
- enrichir le parcours des gestionnaires RH en SD en leur montrant les activités intervenant en PESE, en amont de leurs propres actions.

Tenant compte des besoins des ministères, le parcours « gestionnaire de PESE » a été complété par celui de « **Gestionnaire de processus collectif** » (2 jours). À la demande du MCAS, ce parcours a été proposé directement à une 50ème d'utilisateurs du PESE. Il vient en complément des 5 jours de formation intervenus en septembre 2015. Ce module a été dispensé en tenant compte des évolutions fonctionnelles intervenues début 2016 notamment par l'introduction d'un nouveau concept : le code campagne.

Les gestionnaires de PESE ont pu être formés avant le démarrage des campagnes de gestion collective prévue en mars 2016 au sein du MCAS.

Lors de la **première journée**, les formateurs ont pu présenter de façon approfondie le principe (nouveau) du code campagne et revenir sur les concepts de la gestion des actes collectifs. Comme cela a été le cas de la gestion individuelle, le CISIRH a souhaité aborder la gestion des actes collectifs de façon indépendante. Cela a aussi été l'occasion d'aborder les nouveautés sur le retrait des actes collectifs.

La journée s'est poursuivie par la campagne de titularisation, la prolongation de stage, le traitement des réductions d'anciennetés, l'avancement d'échelon et chevron et la gestion de la rétroactivité.



La gestion des avancements de grade et promotion de corps et le reclassement collectif ont été abordés lors de **la deuxième journée**.

Une session dédiée à la gestion des professeurs de sports a été mise en place permettant d'aborder leurs particularités notamment sur l'avancement d'échelon et de grade.

Le découpage du parcours est le suivant :

	Durée accueil/pause/clôture (sauf temps de repas)	Durée présentation (y compris introduction, reprise, conclusion)	Durée démonstration	Durée exercices	Durée générale
	Cycle de gestion collective				
Journée 1	1 h 30 mn	3 h 15 mn	1 h 30 mn	2 h 25 mn	8 h 40 mn
Journée 2	1 h 20 mn	2 h 25 mn	1 h 25 mn	1 h 25 mn	6 h 35 mn
Durée totale					15 h 15 mn

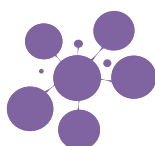
Le CISIRH a respecté un temps de démonstration pratiquement équivalent à celui des exercices afin que les gestionnaires puissent intégrer les différentes étapes des processus et laisser une large part aux échanges. Les gestionnaires ont confirmé que les traitements apparaissaient plus complexes.

Un parcours de « **Responsable de formation** » (3 jours) à destination des formateurs relais des services déconcentrés a été mis en place. Ce parcours a été entièrement élaboré en collaboration avec le service de la formation des personnels du ministère des Affaires sociales. En effet, le module « formation » ne sera déployé pour le MCC qu'à partir de fin 2016. Plusieurs réunions de travail avec le bureau SD1D, mais aussi des représentants des services déconcentrés ont été organisées. Ces séances ont permis d'apporter une réponse personnalisée à l'organisation du ministère en centrale et en région. Seul l'aspect gestion du module a été abordé. Le self-service « demande de formation » n'étant déployé que courant du 1^{er} trimestre 2016, le CISIRH n'a pas souhaité inclure cette partie dans le parcours. Il fera l'objet d'un accompagnement complémentaire ultérieur.

À l'identique des autres cycles, **la première journée** représente un tronc commun introductif au parcours. Une partie importante de ce J1 est consacrée à la découverte de RenoirRH, l'ergonomie et la navigation de l'outil, la gestion des habilitations et l'exploitation des requêtes. La création et mise à jour des référentiels de formation est largement abordée au cours de cette première journée. Les gestionnaires découvrent la création et la mise à jour du catalogue de formation, les concepts liés aux stages et aux cursus en fin de journée.

La **deuxième journée** est consacrée à la création d'un plan de formation, le recueil et l'analyse des besoins de formation, la préparation du budget de formation. La deuxième partie de journée permet aux gestionnaires de rentrer dans la partie plus opérationnelle du module avec notamment la création de sessions de formation, la gestion des inscriptions et des coûts engagés. L'enregistrement des présences-absences des stagiaires et l'exploration des requêtes disponibles clôturent la séquence.

La **troisième journée** permet d'aborder les éléments de gestion des coûts réels d'une session de formation et de comprendre les écarts entre budget prévisionnel/budget réalisé. Elle est aussi largement consacrée à des cas pratiques de gestion. Les gestionnaires sont mis en situation réelle autour de cas de synthèse. Ces cas pratiques permettent aux gestionnaires de gérer un processus complet du début (initiation d'un stage jusqu'à sa clôture et le bilan financier de l'action).



Le découpage du parcours est le suivant :

	Durée accueil/pause/clôture (sauf temps de repas)	Durée présentation (y compris introduction, reprise, conclusion)	Durée démonstration	Durée exercices	Durée générale
Cycle de gestion administrative					
Journée 1	1h45mn	1h15mn	1h35mn	1h55mn	
Journée 2	50 mn	1h20mn	2h10mn	2h25mn	
Journée 3	1h10mn	20mn	45mn	3h20mn	
Durée totale	3 h 45 mn	2 h 55 mn	4 h 30 mn	07 h 40 mn	18 h 50 mn

Le module formation a laissé une place importante à la pratique des gestionnaires puisque le temps alloué aux exercices représente environ 1/3 du temps global de la formation. L'objectif de la formation était en priorité de permettre une bonne appropriation de l'outil RenoirH. L'aspect « self-services » n'a pas été abordé.

De façon générale, les ministères ont fait le choix d'organiser des « formations de formateurs » afin de mettre en place des réseaux internes de référents. Pour certains types de population plus restreinte, ils ont souhaité que le CISIRH prenne directement en charge l'animation des formations. Plusieurs cycles de « formation utilisateur » ont donc été mis en place à leur demande.

2.2 Les formations à destination des utilisateurs

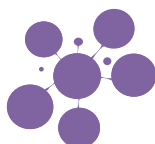
Le double parcours « **Gestion des postes et effectifs** » (1.5 jours) et « **Gestion des emplois et des compétences** » (1.5 jours) a été proposé directement aux gestionnaires des bureaux des deux ministères. Les ministères ont confirmé que le nombre de stagiaires concernés était relativement restreint ce qui ne justifiait pas une formation de formateur. Les deux parcours composés ont tenu compte des activités mises en œuvre au sein des ministères. Si nous prenons l'exemple du MCAS, les deux bureaux ont des activités qui nécessitaient une formation différenciée. En effet, le bureau **SD1A** était plutôt orienté sur la démarche GPEC, l'établissement des bilans sociaux alors que le bureau **SD1G** était plutôt en charge du contrôle des plafonds d'emplois et le pilotage de la masse salariale.

2.2.1 Postes & Effectifs

La première journée a représenté un tronc commun introductif aux deux parcours. Il a permis au CISIRH de revenir sur les éléments structurants de la solution comme les référentiels d'une part, mais aussi sur les étapes connexes et complémentaires qui ont permis le déploiement de RenoirH d'autre part. Au-delà de l'ergonomie de RenoirH, les gestionnaires ont pu découvrir un nouvel environnement.

Cette J1 a aussi permis d'aborder les concepts liés au poste. Beaucoup de questions ont été posées sur l'organisation interne à mettre en œuvre au regard des choix de déconcentration de la gestion des postes. Le bureau n'était pas directement concerné par la création des postes dans RenoirH mais plus sur l'axe de décompte des effectifs et de maîtrise du plafond d'emploi.

La deuxième journée a permis de faire découvrir les écrans de gestion individuelle afin que les gestionnaires puissent situer la source des données de gestion, mais aussi d'échanger sur les requêtes prédéfinies et l'environnement RenoirH SD.



Le découpage du parcours est le suivant :

	Durée présentation (hors temps de pause)	Durée démonstration	Durée exercices	Durée générale
Journée 1	5h45mn		01h00mn	6h45mn
Journée 2	2h35mn		50mn	3h25mn
Durée totale	8h20mn		1h50mn	10h10mn

À noter que la formation est dispensée sur une durée de 1.5j. Tenant compte de la simplicité du module, l'équipe de formation CISIRH a fait le choix de ne pas faire de démonstrations, mais d'accompagner les stagiaires dans la réalisation de leurs exercices. Les écrans ont été largement abordés pendant la présentation des concepts.

2.2.2 Emplois & Compétences

La première journée a représenté un tronc commun introductif aux deux parcours. Il a permis CISIRH de revenir sur les éléments structurants de la solution comme les référentiels d'une part, mais aussi sur les étapes connexes et complémentaires qui ont permis le déploiement de RenoïRH d'autre part. Au-delà de l'ergonomie de RenoïRH, les gestionnaires ont pu découvrir un nouvel environnement.

Cette J1 a aussi permis d'aborder les concepts liés à l'emploi-type. Les compétences ont été abordées dans une moindre mesure les ministères n'ayant pas paramétré leurs référentiels de compétences. Le bureau SD1A n'était, lui non plus, pas directement concerné par la création des postes dans RenoïRH. Leur activité concerne plus la réalisation du bilan social. Comme le bureau SD1G, les besoins portaient plus largement sur l'exploitation de RenoïRH SD.

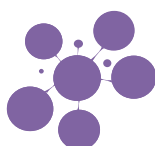
La deuxième journée a permis de faire découvrir les écrans de gestion individuelle afin que les gestionnaires puissent situer la source des données de gestion.

Le découpage du parcours est le suivant :

	Durée présentation (hors temps de pause)	Durée démonstration	Durée exercices	Durée générale
Journée 1	5h45mn		1h05mn	6h50mn
Journée 2	2h45mn			2h45mn
Durée totale	8h30mn		1h05mn	09h35mn

À noter que la formation est dispensée sur une durée de 1.5j. Tenant compte de la simplicité du module, l'équipe de formation CISIRH a fait le choix de ne pas faire de démonstrations, mais d'accompagner les stagiaires dans la réalisation de leurs exercices. Les écrans ont été largement abordés pendant la présentation des concepts.

Les deux bureaux ont été très intéressés par l'évolution des périmètres des gestionnaires de proximité. Désormais le gestionnaire des postes de proximité sera responsable de la création, de la mise à jour et de la fermeture des postes de sa structure. Cette nouvelle organisation ne sera pas sans effet sur le processus de prise en charge administrative des agents en PESE. Des circuits nouveaux devront être rapidement mis en place afin de ne pas ralentir le processus de recrutement. À noter que l'échange avec les responsables du pilotage des effectifs au sein de la DRH et les services de proximité sur les besoins et les validations de recrutement (dans la limite du respect du plafond d'emploi notifié) reste inchangé.



2.2.3 Formation

Le parcours « **Gestion de la formation** » a été décliné de façon exceptionnelle au bureau SD1D à la demande du ministère. L'équipe projet a souhaité que le CISIRH puisse encadrer cette formation dans la continuité des ateliers de travail qui avait été mené en interne. Le contenu de la formation est identique à celui délivré aux formateurs relais de SD.

2.2.4 Parcours technico-fonctionnel

Un parcours « **technico-fonctionnel** » (1.5 jour) principalement destiné aux agents de la MSIRH et à la DSI des ministères a été initié. Deux premiers modules ont été proposés sur l'exploitation des requêtes complexes et la gestion des habilitations.

Ces deux premiers modules seront complétés dans les prochains mois par deux modules complémentaires axés sur l'administration des référentiels (lien entre RenoIRH et RenoIRH SD, lien entre les référentiels RenoIRH et INGRES).

2.2.5 Les requêtes complexes dans RenoIRH

La journée a permis de revenir de façon plus générale sur le processus de création d'une requête spécifique. Les perspectives ont été abordées globalement. Seule la perspective I a été détaillée. Les stagiaires ont abordé les étapes de création d'une requête spécifique par exploitation des perspectives et des données qui les composent. Ils ont pu apprendre à définir les paramètres de leur requête, mettre en place des filtres. La journée s'est terminée sur les aspects de partage des requêtes et les possibilités de modification et de suppression des requêtes créés.

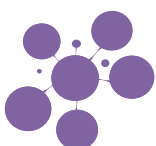
2.2.6 La gestion des habilitations dans RenoIRH

La demi-journée a été consacrée à l'amélioration de la compréhension des agents en MSIRH sur le principe des rôles. Au-delà du processus de gestion des habilitations, l'objectif de la formation était d'apprendre aux agents MSIRH/DSI à attribuer les rôles dans RenoIRH (Gestion des droits d'accès), mais aussi de comprendre la mécanique d'agrégation.

Le parcours « **Gestionnaire de CIR Technique** » (1 jour) s'adresse principalement aux gestionnaires des services des pensions. Cette première journée sera complétée d'une formation supplémentaire de spécialisation sur la fiabilisation des dossiers dans RenoIRH et le suivi d'indicateurs d'erreurs du SRE.

2.2.7 La Gestion de CIR technique

La journée de formation (interministérielle) a eu principalement comme objectif d'aborder les grands principes de la gestion technique du CIR, la fiabilisation du dossier administratif, l'envoi du fichier FIP IDE (données d'identification de l'agent) et CAR (données de carrière) et l'intégration des FIP IDB.



3- Les livrables clés du KIT de formation

- Plan de formation par profils / fils conducteurs contextualisés
- Supports de formation et didacticiels
- Outils de suivi de l'ingénierie de formation
- Évaluation des formations

3.1 Le plan de formation par profil

7 fils conducteurs



Le CISIRH a mis en place des plans de formation modulaires pour permettre aux ministères de personnaliser leur offre en fonction des profils concernés. Chaque plan de formation a été matérialisé par un fil conducteur pédagogique permettant aux ministères de personnaliser leur propre offre de formation.



Au total le CISIRH a proposé **7 fils conducteurs** sur les différents parcours de : Gestionnaire de PESE (GA/Paie), Gestionnaire de PESE processus collectif, Gestionnaire de postes et effectifs, Gestionnaire Emplois & compétences, Gestionnaire de CIR, Gestionnaire de proximité RH, Gestionnaire de formation.

Les fils conducteurs sont découpés dans le temps. Chaque séquence pédagogique est identifiée par une durée estimative d'animation :

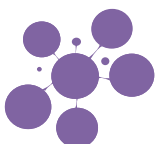
- Présentation des concepts clés,
- Rappel du processus métier,
- Temps de démonstration,
- Temps d'exercices,
- Temps de corrigés

Les temps d'accueil, de présentation des objectifs, de débriefing des journées (début et fin), de pause, de clôture de séquence et d'évaluation du module sont intégrés dans les fils conducteurs.

Ces temps font partie intégrante de la pédagogie du module puisqu'ils permettent de contrôler le niveau d'acquisition des stagiaires, d'apporter des éléments de réponses aux questions posées.

Les ministères se sont appropriés les fils conducteurs et ont pu construire leur propre parcours de formation :

Le fil conducteur générique CISIRH de « **Gestionnaire de PESE** », a permis au MCAS de décliner 6 parcours de formation utilisateurs.



Entité	Typologie d'utilisateurs	Parcours de formation	Effectifs	Durée du parcours de formation (en jours)
PESE	Gestionnaires de PESE contractuels	G. de PESE contractuel	22	5
	Gestionnaires de PESE titulaires	G. de PESE titulaire	123	5
	Encadrants PESE	Encadrants PESE	13	1
BRHAG	Gestionnaires de Proximité BRHAG	G. de Proximité Centrale	101	2,5
SD	Gestionnaires de Services Déconcentrés	G. de SD	562	3,5
EP	Gestionnaires d'EP contractuels & titulaires	G. d'EP	208	4,5

TOTAL 1029

Le fil conducteur générique CISIRH de « Gestionnaire de PESE », a permis au MCC de décliner 6 parcours de formation utilisateurs.

Entité	Typologie d'utilisateurs	Parcours de formation	Effectifs	Durée du parcours de formation (en jours)
PESE	Gestionnaires de PESE contractuels/Titulaire	G. de PESE contractuel/Titulaire	90	5
	Gestionnaires et encadrants BNF	Gestionnaires et encadrants BNF	6	2
	Gestionnaires et encadrants Louvre	Gestionnaires et encadrants Louvre	11	3
	Encadrants PESE	Encadrants PESE	12	1
SD	Gestionnaires RH proximité et restreint	Gestionnaires RH proximité et restreint	250	2

TOTAL 369

Pour les deux ministères, le fil conducteur « Gestionnaire de PESE » a permis d'adapter l'intervention entre les différents profils. Les ministères ont pu composer des formations adaptées et apporter une réponse la plus adaptée possible aux différents acteurs.

Dans le cadre de son offre de formation, le CISIRH a rédigé plus de **31 documents** de formation



Parcours gestion administrative/Paie : 7 supports « Introduction », « Gestion des actes », « Gestion administrative », « Gestion des absences », « Gestion des postes, structures et Lot de paie », « Mise à jour des données individuelles et contractuelles », « Zoom évolution 2016 » - **1 cahier des démonstrations – 7 Corrigés d'exercices.**

Parcours gestion collective : 1 support « Gestion collective », **1 cahier d'exercices, 1 corrigé des exercices.**

Parcours gestion du CIR : 1 support « Gestion du CIR ».

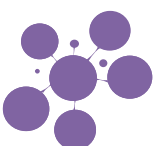
Parcours gestion postes & effectifs : 2 supports « Introduction »,

Support « Postes et effectifs »

Parcours gestion emplois & compétences : 2 supports « Introduction », Support « Emplois&compétences »

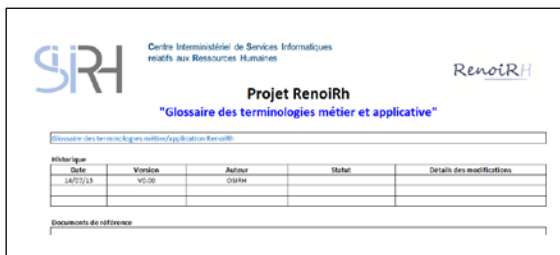
Parcours formation : 2 supports « Introduction », Support « Responsable de formation », **1 cahier des démonstrations, 1 cahier d'exercices, 1 corrigés des exercices**

Parcours technico-fonctionnel : 1 support « Requêtes complexe » et **1 cahier d'exercices, 1 support** « Gestion des habilitations ».



Les documents de formation ont fait l'objet d'une personnalisation par les ministères. Le CISIRH a participé à plusieurs ateliers de travail en présence de gestionnaires (par exemple coordinatrices qualité pour le MCC et personnels de l'équipe MSIRH pour le MCAS). La personnalisation a porté d'une part sur le contexte organisationnel des ministères, sur la vulgarisation de certains concepts métiers, mais aussi sur l'allègement de certains chapitres pour lesquels les ministères ont estimé qu'ils n'étaient pas assez significatifs de leur gestion ou qu'ils nécessitaient des éclaircissements de mis en œuvre.

Les ministères ont aussi apporté des compléments sur les jeux d'exercices. Plusieurs nouveaux exercices ont été créés à leur demande (gestion des personnels contractuels) ou modifiés dans leurs énoncés (choix de cas de gestion différents).



Pendant les dispenses de formation, les formateurs relais ont disposé d'un glossaire sur les terminologies métier et applicatif RenoirRH. Ce glossaire a été utile notamment concernant toutes les nouvelles notions apportées par RenoirRH. Au total c'est **135 définitions qui ont été apportées aux utilisateurs** (axe métier, solution applicative, fonctionnel, technico-fonctionnel, etc).

Afin d'apporter une réponse aux profils en consultation, les deux ministères ont souhaité mutualiser la conception de didacticiels. **15 logiciels interactifs** destinés à l'apprentissage des savoirs sur plusieurs thèmes relevant de la gestion administrative et gestion de la carrière ont été développés.

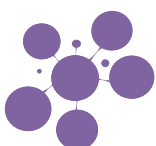
Les didacticiels présentent RenoirRH, son fonctionnement et le mode opératoire pour les principales activités accessibles avec le profil en consultation. Les principaux profils concernés dans les deux ministères sont :



- cheffe de service et sous directions
- action sociale SRH
- consultation SRH hors CSRH
- encadrement supérieur SRH (haut fonctionnaires)
- instances consultatives
- politique immobilière
- encadrants (chefs de bureaux), gest. primes, gestionnaires vacances
- encadrants, agents comptables / gestionnaires de paie
- tous profils Sous-direction à la qualité de vie au travail
- etc.

Les 15 thèmes proposés sont les suivants :

- ▶ **5 didacticiels chapeaux généraux :**
 - Alertes
 - Ergonomie générale de l'outil
 - La recherche dans RenoirRH
 - Les requêtes
 - Le périmètre fonctionnel de RenoirRH
- ▶ **10 didacticiels de découverte du périmètre fonctionnel de RenoirRH :**
 - Suivi de la carrière,
 - Anciennetés
 - Modalités de service
 - Données individuelles
 - Requêtes prédéfinies



- Situation administrative
- Absences
- Affectation
- Contrats et avenants
- Cessation d'activité

Les didacticiels ont été déposés sur les plateformes collaboratives RH des ministères afin que les gestionnaires puissent y avoir un accès libre. L'accès se fait par le biais d'un lien internet. Chaque séquence dure en moyenne 2-3 mn.

3.2 L'exploitation de la base école et des bases d'entraînement

Dans le cadre du déploiement, l'offre RenoirRH a mis en place une base école destinée à l'animation des formations organisées sur RenoirRh et une deuxième base école portant à 200 users le nombre de connexions totales en simultané. Cette deuxième base permet de paralléliser des sessions de formation de formateurs et des sessions utilisateurs.

Tenant compte du nombre important de formateurs relais à accompagner, depuis le 01/10/2015 et sous l'impulsion des ministères, l'offre RenoirRH met à disposition de ses deux clients deux bases complémentaires (base d'entraînement) destinées à la pratique des formateurs relais.

Les bases ont été élaborées pour la formation aux fonctionnalités du périmètre 1 de RenoirRh : gestion administrative individuelle et collective, gestion des structures, ...

- elles ne permettent pas d'accéder au self-service
- les jeux d'essai correspondant au périmètre 2 (Formation-GEC-notation et évaluation) ne sont pas encore implémentés.

Début 2016, la base école a été montée en Palier 3, afin de se mettre en adéquation avec le périmètre fonctionnel des ministères en production notamment sur l'axe collectif.

Dans les bases sont créés :

- des users correspondant à des rôles particuliers de gestionnaire (gestionnaire déconcentré, gestionnaire de PESE, ...)
- les données organisationnelles nécessaires pour porter les dossiers des agents (lot de gestion, US, PESE)
- les dossiers agent nécessaires à la réalisation des démonstrations et des exercices.

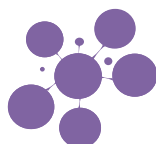
Les jeux d'essai (données agent, données organisationnelles) reprennent des données du MCC et du MCAS ; L'éditique intégré dans la base école est issu des deux clausiers;

Chaque base est constituée de 96 lots de connexion intégrant chacun : 11 profils de connexion

- un lot de paie qui lui est propre
- un jeu d'essai qui lui est propre

L'accès à la base école se fait via une URL, un login et un mot de passe sans carte image. Depuis le 22/02/2016, les ministères MCAS (1 à 47) et MCC (48 à 96) partagent les users de connexion.

- FOR1 : <https://for1.renoirh.cisirh.rie.gouv.fr/hra-space/portal/>
- FOR3 entraînement n°1 : <https://for3.renoirh.cisirh.rie.gouv.fr/hra-space/portal/root/professional>



Les logins sont construits de la façon suivante :

FO = donnée fixe + xx = votre identifiant + x = rôle =>Exemple : FO/01/1

Stagiaire	Rôle	Identifiant	x
1	Gestionnaire de FESE	FO01	1
1	Dossiers minima	FO01	1
1	Gestionnaire de processus collectifs (titularisation)	FO01	2
1	Gestionnaire de processus collectifs (avancement) et alimentation de masse	FO01	3
1	Gestionnaire d'alimentation de masse	FO01	3
1	Gestionnaire de processus collectifs (avancement de chevron) et		
1	Gestionnaire déconcentré	FO01	4
1	Gestionnaire de processus collectifs (promotion de corps)	FO01	5
1	Gestionnaire de processus collectifs (avancement de grade)	FO01	6
1	Gestionnaire de processus collectifs (reclassement)	FO01	7
1	Gestionnaire des postes et effectifs	FO01	8
1	Gestionnaire des emplois et compétences	FO01	9
1	Responsable de formation centrale	FO01	16
1	Responsable de formation locale	FO01	15

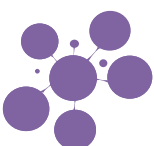
La fonctionnalité de la base école pendant les dispenses de formation : règles retenues :

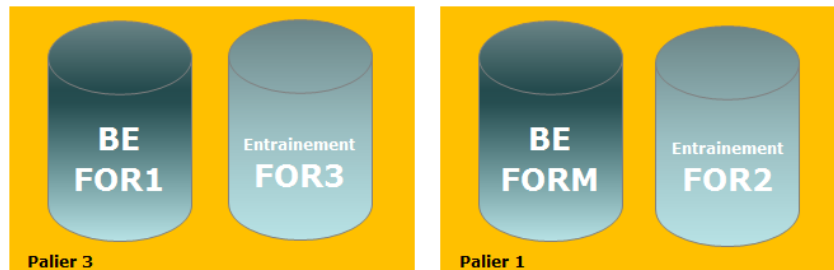
- 9 logins ont été attribués par session pour les stagiaires (**FO01x à FO80x**) et 1 login a été réservé pour les formateurs (**FO81x à FO96x**).
- Pour sécuriser les connexions, les mots de passe des deux bases écoles changent toutes les semaines
- La mécanique de rafraichissement des jeux d'essai est commune à l'ensemble des bases : *rafraichissement total des bases école une fois par semaine par traitement automatique le weekend.*
- Les bases sont accessibles depuis des sites extérieurs au CISIRH pour les formations utilisateurs et leur entrainement, pour peu que les sites soient raccordés au réseau ADER/RIE, (notamment les sites ministériels en central et en déconcentré).
- La maintenance du bureau technique sera assurée uniquement sur les bases écoles dédiées aux formations des formateurs relais.
- L'offre RenoIRH n'apportera pas le même niveau de service pour les bases d'entrainement mises à la disposition des ministères.



Pour permettre aux formateurs relais des ministères de disposer d'environnement d'entrainement, le CISIRH a préparé deux environnements complémentaires. Chaque ministère a pu disposer d'une base personnelle d'entrainement rafraichie une fois par semaine. Ces deux bases ont été maintenues par le CISIRH sur toute la période de formation des deux ministères (octobre-déc. 2015. À février 2016).

Une note fonctionnelle de synthèse du fonctionnement de la base école a été adressée par le biais des équipes projet au deux ministères. Cette note a permis aux formateurs relais d'exploiter correctement la base pendant les dispenses





Période d'exploitation des 4 bases = Jusqu'à fin février 2016

3.3 Outils de suivi de l'ingénierie de formation

Dans le cadre du dispositif de formation proposé par le CISIRH une part importante a été consacrée à l'ingénierie de formation. Il apparaissait primordial de rappeler qu'au-delà de la qualité de l'offre de formation (de la conception à l'animation) l'axe logistique était tout aussi important.

En échangeant avec les ministères, l'équipe du CISIRH s'est rapidement rendue compte qu'ils n'étaient pas appuyés par leur service de la formation et que les équipes projets méconnaissaient les étapes d'organisation de formations industrielles comme RenoirRH.



Le CISIRH a donc élaboré un document rappelant les différentes étapes de la formation à prendre en compte pour les formateurs avant d'animer une formation :

- Les démarches à faire,
- Les éléments à préparer,
- Les éléments à vérifier.

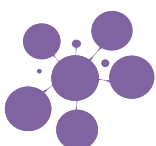
L'objectif était de proposer un cadre méthodologique simple et facile à mettre en œuvre (pour des non-spécialistes).

Cela s'est traduit pas la mise en place d'une liste des tâches à réaliser/vérifier/préparer :

- Avant la formation,
- Pendant la formation,
- Après la formation.

L'organisation matérielle des formations a été abordée notamment avec la préparation des salles de formation, la préparation des postes informatiques, le balisage des formations, etc. En effet, si les formations organisées en administration centrale étaient relativement bien encadrées par les services de formation, celles réalisées en services déconcentrés n'ont pas bénéficié d'un accompagnement aussi important. La note méthodologique a donc été une grande aide pour ne pas oublier des étapes de préparation.

L'organisation des conditions pédagogiques avec la constitution des groupes de formation. L'équipe projet a été un acteur important puisqu'elle a entièrement pris en charge cet axe (élaboration de groupes de stagiaires homogènes, planification de sessions complémentaires, gestion des absences, désistement, etc). La réservation des salles de formation a été déconcentrée aux formateurs relais et référents métiers. Les stagiaires ont été convoqués par l'équipe projet qui a géré de façon industrialisée les inscriptions.





Un séminaire « **dernières consignes** » avant le démarrage a été organisé dans les ministères sur le modèle de celui mis en place au CISIRH avec comme objectif de refaire une revue :

- du kit du formateur / stagiaire
- de l'organisation générale des dispenses
- du fonctionnement des bases (écoles)
- de l'assistance pendant les formations
- de la pédagogie / moment de débriefing
- des modalités de rémunération des formateurs

3.4 L'évaluation des formations

Le CISIRH a mis en place une **évaluation en ligne anonymisée pour l'ensemble de ses formations RenoïRH (évaluation des stagiaires)**. Elles ont été bâties autour d'une dizaine de questions majeures.



- La méthode pédagogique est-elle pertinente ?
- Les documents utilisés pendant la formation ont-ils convenu ?
- La durée de la formation est-elle adaptée ?
- La composition du groupe vous a-t-elle paru adaptée ?
- Les échanges entre les participants vous ont-ils paru suffisants ?
- L'organisation matérielle vous a-t-elle paru efficace ?

Ce type de formation vous paraît-il adapté ?
Quelle est votre appréciation générale de la formation ?

Les stagiaires ont été invités à l'issue de chaque session à évaluer la formation. Les retours agrégés ont pu être adressés en temps réels aux équipes projets des 2 ministères. Ces retours instantanés ont permis :

- d'apporter des informations instantanées sur les difficultés rencontrées par les stagiaires par le biais de communications complémentaires,
- d'enrichir l'offre de formation en ayant une meilleure anticipation des questions/réponses à apporter aux stagiaires
- d'avoir des éléments factuels d'amélioration de l'offre de formation.

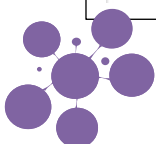
Cette évaluation en ligne permet d'automatiser les traitements pour l'ensemble des formations dispensées de façon beaucoup plus rapide.

L'analyse des résultats intègre les commentaires textes saisis par les gestionnaires, mais aussi les données plus quantitatives (taux de satisfaction des stagiaires).

Indicateur	Évaluation formation emplois et effets									
	1. La méthode pédagogique est-elle pertinente ?	2. Les documents utilisés pendant la formation ont-ils convenu ?	3. La durée de la formation est-elle adaptée ?	4. La composition du groupe vous a-t-elle paru adaptée ?	5. Les échanges entre les participants vous ont-ils paru suffisants ?	6. L'organisation matérielle vous a-t-elle paru efficace ?	7. Ce type de formation vous paraît-il adapté ?	8. Quelle est votre appréciation générale de la formation ?	9. Commentaires	10. Commentaires
Indicateur 1	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Indicateur 2	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Indicateur 3	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Indicateur 4	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Indicateur 5	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Indicateur 6	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Indicateur 7	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Indicateur 8	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Indicateur 9	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Indicateur 10	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non

Les synthèses des évaluations ont été adressées aux équipes projets des ministères (et aux animateurs des formations) au fur et à mesure des réalisations.

Les équipes projets internes ministères ont pu profiter des informations transmises pour adapter les



communications à destination des personnels encadrants et des gestionnaires eux-mêmes.

Pendant les dispenses CISIRH, l'ensemble de l'équipe des formateurs disposait d'une adresse mail dédiée (formationrenoirh.cisirh@finances.gouv.fr) qui permettait de partager les questions posées en séance par les stagiaires et de collecter les réponses en temps réel mais aussi d'alimenter les rencontres tous les vendredis midi pour :

- partager les dispenses pour mieux anticiper les futures formations (adaptation des durées des séquences notamment pour approfondir les chapitres qui le demandent et gagner du temps sur des actes de gestion peu réalisés),
- introduction de cas supplémentaires en fonction des échanges avec les stagiaires (actes de gestion sensibles).
- Mutualiser les questions et les réponses apportées pendant les dispenses (être performant dans sa dispense en anticipant les réponses à apporter ou les focus à faire),
- plébisciter et encourager les formateurs RenoIRH.

Ces points ont été formalisés dans un tableau Excel partagé par tous les formateurs. Les questions-réponses synthétisées dans ce tableau ont permis d'initier la FAQ Formation.

Formateur	Date de la séance	Type de question	Questions	Réponses 1	Compléments	Acteurs
Alexandre	07-sept	Organisationnel	Date de déploiement du module formation	Les modalités de déploiement du module Formation sont à l'étude.		Emilie
François	07-sept	Organisationnel	On nous demande quand le sell MCAS serait déployé ? <i>Nous avons répondu courant 2016, mais ils nous demandent une précision plus fine</i>	Le déploiement du sell-services et la stratégie est encore en cours de discussion au niveau des équipes de direction. La période prévisionnelle reste toutefois courant du 1er semestre 2016		Muriel
Françoise	07-sept	Technique	Existe-t-il une interface avec les outils de l'action sociale ?	La cartographie des systèmes d'information au MCAS respecte le schéma ci-dessous. RenoIRH communique avec Socle-RH, une base de donnée reprenant toutes les données présentes dans RenoIRH. C'est Socle-RH qui communique aux systèmes d'information connexes (ex: AGRA, AGEF, Winpaie, etc.). Il n'y a donc pas d'interface directe entre RenoIRH et AGEF, mais AGEF (l'outil d'action social du MCAS) sera à jour des données de RenoIRH.		Gwenaelle
Françoise	07-sept	Fonctionnel	Comment seront pris en charge les apprentis dans RenoIRH ?	Les apprentis sont des dossiers comme les autres (sic), à ceci près que les données contractuelles sont adaptées aux informations requises pour un apprenti.		Gwenaelle
Françoise	07-sept	Fonctionnel	Les données congés des outils actuels feront ils l'objet d'une reprise de données (valideur....) ?	La reprise des données prévoit de reprendre certains motifs d'absences (pas tous) et sur une profondeur d'historique limité à 2 ans. Pour un démarrage en janvier 2016, cela signifie qu'on ne reprend que les absences courant depuis 2014, pas avant. Cependant, les occurrences d'absence en vigueur au 01/01/2014 (les absences à cheval) sont reprises. Sont reprises les absences pour raisons de santé, mais pas les absences de type congés annuels (congés annuels, ARTT) car la reprise du solde de droit est suffisante pour la gestion. Les responsables opérationnels (valideurs des demandes de congés) sont identifiés au niveau des UD (et repris ce me semble). Je ne crois pas que soit repris les valideurs par exception, qui par définition, sont exceptionnel et donc saisis par le gestionnaire.		Gwenaelle
Les dates officielles qui ont été communiquées aux deux ministères sont 01/10 et 01/11.						

Pour simplifier les dispenses des formateurs du CISIRH, un serveur « **Formation** » partagé par l'ensemble des salles de formation a été mis en place. Ce serveur a permis aux formateurs de trouver l'ensemble des éléments nécessaires à la dispense de leur formation :

- support d'introduction de la séquence,
- supports de formation,
- éléments pour l'évaluation de la formation,
- glossaire.



4- Bilan des formations du ministère en charge des affaires sociales (MCAS)

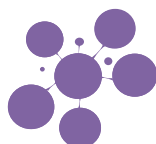
Le plan de formation du ministère en charge des affaires sociales (MCAS) a été de grande envergure puisqu'il a été mis en œuvre à destination de plusieurs publics (en centrale et en services déconcentrés).

4.1 La formation des formateurs relais

Au total c'est **115 formateurs** qui ont été accompagnés par le CISIRH principalement issus :

- des pôles de services et d'expertises (PESE) présents en centrale,
- des Bureaux des Ressources Humaines et de l'Administration Générale (BRHAG) en charge de la gestion du personnel du ministère,
- des Etablissements Publics (Agences Régionales de Santé (ARS), Centre de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS)),
- des Services Déconcentrés (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECTTE) et Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS)).

TYPE D'ENTITE	ENTITE	DATES	NOMBRE DE STAGIAIRES
Administration Centrale	SD2B (Bureau de l'encadrement supérieur et des personnels contractuels)	07-11/09/2015	3
	SD2D (Bureau des personnels Jeunesse & Sport, de l'éducation nationale et des instituts spécialisés)	07-11/09/2015	2
	SD2E (Bureau des personnels du travail et de l'emploi)	07-11/09/2015	4
	SD2F (Bureau des personnels administratifs de catégorie A)	07-11/09/2015	1
	SD2G (Bureau des personnels administratifs et techniques de catégorie B et C)	07-11/09/2015	6
	DJEPVA	07-11/09/2015	1
	DS	14-18/09/2015	1
	BRHAG	14-18/09/2015	1
	DGT	14-18/09/2015	1
Services Déconcentrés	DRJSCS (Haute-Normandie, Picardie, Nord Pas de Calais, Languedoc Roussillon, Limousin, Rhône Alpes, Aquitaine, Auvergne, Basse Normandie, Midi Pyrénées, Alsace, Pays de la Loire, Guadeloupe, Ile de France, Lorraine, Poitou Charentes, La Réunion, Guyane, Martinique, Mayotte, Centre, Champagne Ardennes, Corse et Bretagne)	07-11/09/2015 14-18/09/2015 21-25/09/2015 28/09-02/10/2015	35
	DIRECCTE (Haute-Normandie, Picardie, Nord Pas de Calais, Languedoc Roussillon, Limousin, Rhône Alpes, Aquitaine, Auvergne, Bretagne, Franche Comté, Midi Pyrénées, Alsace, Pays de la Loire, Ile de France, Lorraine, Poitou Charentes,	07-11/09/2015 14-18/09/2015	36



	PACA, Bourgogne, La Réunion, Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Centre, Champagne Ardennes)	21-25/09/2015 28/09-02/10/2015	
Etablissements Publics	ARS (Alsace, Aquitaine, Auvergne, Champagne Ardennes, Centre, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Haute Normandie, Ile de France, Franche Comté, Rhône-Alpes, Bretagne, Pays de la Loire, Midi Pyrénées, Limousin, Lorraine, Picardie, Poitou Charente)	14-18/09/2015 21-25/09/2015 28/09-02/10/2015	24

Les retours d'évaluation des formateurs relais : ce qu'il faut retenir

- **l'axe pédagogique :**

Les parcours : Les stagiaires regrettent que le parcours lié aux gestionnaires de proximité n'ait pas été modulé (diminution du nombre de jour de dispense). En effet, le CISIRH a fait le choix de proposer un contenu identique à celui du gestionnaire de PESE et du gestionnaire de proximité. Le principe était que les deux profils puissent comprendre les opérations qui relevaient de leur périmètre respectif (avoir une réalité complète des données liées aux agents gérés en déconcentration). En pratique les gestionnaires de proximité auraient apprécié un cycle plus court axé exclusivement sur leur périmètre de gestion (gestion des absences, gestion des dossiers à minima (agents non gérés non payés), gestion des caractéristiques RH des postes, gestion du cycle de travail).

Le découpage pédagogique : Plusieurs formateurs relais ont été déroutés par le choix du découpage pédagogique du parcours PESE. Le chapitre « Gestion des actes » a été abordé de façon décorrélée aux autres parties de l'offre. En effet, il était essentiel pour les pédagogues CISIRH que les formateurs relais mesurent l'importance de la gestion des actes et l'intègre comme un élément structurant du fonctionnement de RenoirRH. À l'inverse, les formateurs relais estiment que l'assimilation aurait été meilleure si cette partie avait été diluée sur l'ensemble de l'offre.

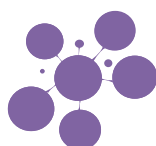
Les exercices : Les cas de gestion dédiés aux personnels contractuels ont été peu abordés. La gestion des titulaires a été privilégiée. Les formateurs auraient souhaité que l'offre de formation inclue plus d'exercices sur les agents non titulaires.

Le volet animation de formation : Les formateurs relais ont été très nombreux à regretter qu'une formation pédagogique à l'animation de formation n'est pas été prévue dans le dispositif de formation. Le CISIRH a confirmé au ministère qu'il relevait de leur initiative d'organiser des sessions complémentaires pour les formateurs qui n'avaient jamais formé. À la demande des formés, les formateurs du CISIRH ont intégré dans leurs animations des conseils aux formateurs (posture du formateur, gestion du temps, animation de groupe).

Les formateurs relais saluent la qualité et la compétence des formateurs CISIRH (bonne complémentarité des binômes, ouverts, attentifs, maîtrise de RenoirRH/processus métier RH).

L'étape de préparation des formateurs : Le temps d'appropriation et de préparation des formateurs relais a été jugé insuffisant. Les formateurs auraient souhaité avoir plus de temps entre leur formation et leur dispense pour se préparer avec leur binôme (déroulé des supports de formation, répartition des rôles d'animation, entraînement sur RenoirRH). Les fils conducteurs des parcours utilisateurs auraient dû être transmis plus tôt pour permettre aux formateurs relais de mieux se préparer en amont.

Les formateurs relais ont assimilé tardivement qu'il allait y avoir une différence entre leur formation en tant que formateur relais (périmètre fonctionnel de gestionnaire de PESE générique) et la formation utilisateur SD ou EP (offre contextualisée). Les formateurs relais des SD auraient souhaité être formés uniquement sur le périmètre à redistribuer et sur leurs propres supports de formation. Cela a



été relativement déroutant pour beaucoup d'entre eux. Les formateurs saluent toutefois la capacité d'adaptation des formateurs CISIRH qui ont su intégrer les spécificités des SD et EP.

▪ **L'axe ingénierie de formation :**

Création des binômes de formateurs : Plusieurs stagiaires ont confirmé qu'il aurait été plus pertinent de construire les sessions par binômes régionaux (en tenant compte de la fusion des Régions). Cela aurait permis aux futurs collègues de commencer à se rencontrer dans le cadre des formations. Concernant les services déconcentrés, le binôme DRJSCS / DIRECCTE a été jugé non pertinent.

4.2 La formation des utilisateurs (1 141 agents)

La formation des utilisateurs a été prise en charge en grande majorité par les formateurs relais du MCAS. Certaines sessions ont été, à la demande du ministère, directement animées par le CISIRH.

Au total **les formateurs relais MCAS** ont accompagné un total de **1029 agents** en central, en services déconcentrés et en établissements publics sur les parcours relevant de la gestion individuelle et collective (administration centrale et en régions).

Entité	Typologie d'utilisateurs	Parcours de formation	Effectifs	Durée du parcours de formation (en jours)
PESE	Gestionnaires de PESE contractuels	G. de PESE contractuel	22	5
	Gestionnaires de PESE titulaires	G. de PESE titulaire	123	5
	Encadrants PESE	Encadrants PESE	13	1
BRHAG	Gestionnaires de Proximité BRHAG	G. de Proximité Centrale	101	2,5
SD	Gestionnaires de Services Déconcentrés	G. de SD	562	3,5
EP	Gestionnaires d'EP contractuels & titulaires	G. d'EP	208	4,5

TOTAL 1029

Les points forts de la formation relevés par les stagiaires ont été les suivants :

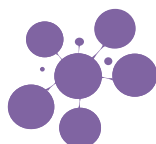
- Dynamisme et disponibilité des formateurs
- Compétences des formateurs
- Format de formation en petits groupes

Les points d'attention soulevés par les stagiaires :

La base école a été préparée en palier 1. Au démarrage des formations, ce palier n'intégrait pas les différentes évolutions fonctionnelles 2016 liées notamment à la gestion collective (création codes campagnes, etc). Concernant les formations animées sur le CISIRH pour les processus collectifs, leurs dispenses ont été différées début 2016. Le CISIRH a fait le choix de préparer la base de formation avec une structure organisationnelle et des données du Ministère de la Communication et de la Culture (MCC). Les stagiaires des ministères sociaux ont été surpris au démarrage des formations de ne pas retrouver leur propre structure organisationnelle.

Lors de la préparation de la base (photographie des données de référence), plusieurs coquilles se sont glissées dans la préparation des données. Les impacts ont été multiples tant sur les opérations de rafraîchissement des données que sur la réalisation de certains exercices.

Malgré un effort important du CISIRH sur la personnalisation et la création de nouveaux exercices en résonance avec la réalité des bureaux de gestion du ministère, plusieurs stagiaires ont estimé qu'il n'y avait pas assez d'exercices. Les ARS et les DIRECCTE auraient apprécié des parcours de formation plus ou moins adaptés à leurs besoins spécifiques métiers.



Les stagiaires ont aussi confirmé plusieurs problèmes techniques : multiples bugs et ralentissements, rafraichissements irréguliers.

Des conditions inégales des salles de formation et d'équipements selon les sessions :

- En administration centrale, les stagiaires confirment la mauvaise qualité de certaines salles de formation (salles surchauffées ou sans fenêtres, (en AC), relativement bruyantes (CISIRH), écrans de projection trop petits)).

Des parcours de formation estimés un peu trop long

Les formations utilisateurs se sont déroulées entre **octobre et décembre 2015**. Les stagiaires formés en octobre ont estimé que les dispenses de formation étaient très/trop en amont de la bascule sur RenoïRH. Certains d'entre eux ont soulevé des inquiétudes sur leur capacité à pouvoir se rappeler l'ensemble des points abordés pendant la formation avec 2 à 3 mois de non manipulation de RenoïRH.

Les stagiaires confirment que le cycle sur la gestion individuelle dispensé sur 5j est très dense. En effet, beaucoup de concepts majeurs sont abordés sur un rythme assez dynamique. L'attention et le niveau de concentration demandé aux stagiaires sont jugés trop importants (fatigue).

Globalement, les utilisateurs confirment un niveau *de satisfaction élevé (85%)* concernant la formation reçue. Ils confirment pour *61% d'entre eux avoir acquis un bon niveau d'autonomie sur RenoïRH* même s'ils reconnaissent le besoin de formations complémentaires.

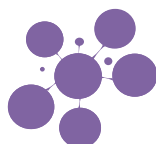
Stagiaires globalement satisfaits de la formation
(Réponses « BIEN » OU « TRÈS BIEN »)

Stagiaires considérant avoir acquis
un bon niveau d'autonomie sur
RenoïRH

	Stagiaires globalement satisfaits de la formation (Réponses « BIEN » OU « TRÈS BIEN »)	Stagiaires considérant avoir acquis un bon niveau d'autonomie sur RenoïRH
PESE FR	90%	61%
BRHAG	78%	40%
ARS	75%	46%
CREPS	75%	41%
Autres	79%	57%
DIRECCTE	75%	51%
DRJSCS	79%	57%

Il convient de préciser que l'ensemble des cycles organisés à destination des PESE ont été sécurisés par le biais d'une co-animation avec un formateur CISIRH (12 sessions concernées). Les binômes des formateurs relais du ministère ont été renforcés par des ressources CISIRH ce qui a permis une meilleure animation. Les formateurs se sont rencontrés en amont de leur dispense pour organiser leurs futures interventions.

Les formateurs CISIRH ont apporté une expertise sur l'application RenoïRH et ont aidé les utilisateurs dans la réalisation des exercices. Les formateurs MCAS ont pu prendre en charge l'ensemble des questions liées à l'organisation du ministère (centrale/SD) ainsi que les celles relevant des impacts de la réforme.



Si les formations sur les processus collectifs ont fait l'objet d'une prise en charge par le CISIRH sur une partie des effectifs PESE (vague 1), il est nécessaire de souligner que 4 sessions complémentaires (vague 2) ont été directement prises en charge par des référents formés du PESE. Au moment de la rédaction du bilan, nous ne disposons pas des retours d'évaluation de ces formations.

Plusieurs formations complémentaires ont été animées par les formateurs du CISIRH et ont permis de former un total de **112 agents** en central, en services déconcentrés et en établissements publics. Tenant compte soit du faible nombre d'agents à former pour certains modules ou de la complexité pour d'autres, le MCAS n'a pas souhaité mettre en place des formations de formateurs à l'exception des processus collectifs pour lesquels un noyau dur de référents PCI a pu être identifié.

- Parcours gestionnaire de CIR : 4
- Parcours responsable de formation : 14
- Parcours gestionnaire de formation SD : 10
- Parcours gestionnaires Postes & Effectifs : 13
- Parcours gestionnaires Emplois & Compétences : 6
- Parcours gestionnaires de PCI : 52
- Parcours technico-fonctionnel : 13

■ *Gestion du CIR*

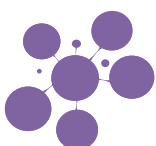
L'ensemble des participants a confirmé un niveau de satisfaction élevé (Très satisfait/Satisfait) de la dispense de la formation. Les stagiaires confirment toutefois que la durée de la formation (1 journée) aurait pu être allongée d'une demi-journée. L'inter ministérialité de cette formation a permis des échanges riches et variés entre les agents des deux ministères. Les stagiaires saluent la qualité du formateur (patience, bon pédagogue). Les gestionnaires auraient apprécié aborder les opérations de fiabilisation des données.

■ *Responsable de formation*

L'ensemble des participants a confirmé un niveau de satisfaction élevé (Très satisfait/Satisfait) de la dispense de la formation. Les stagiaires estiment que la formation est un peu courte eu égard au contenu très dense du stage. Les stagiaires auraient apprécié qu'il y ait plus de cas synthèses et que l'aspect extractions soit abordé. Les formatrices sont jugées excellentes (patience, excellentes pédagogues, disponibilité, adaptabilité).

■ *Gestionnaire de formation SD*

L'ensemble des participants a confirmé un niveau de satisfaction élevé (Très satisfait/Satisfait) de la dispense de la formation. Très bon niveau de formation, mais durée trop courte pour bien assimiler les "trucs et astuces" de l'outil pour redéployer ensuite la formation auprès des utilisateurs. Cette formation a été assurée avec professionnalisme par les formatrices malgré les nombreuses questions qu'elle a suscitées. Cependant, les 3 jours se sont révélés insuffisants et le calendrier des formations a dispensé en centrale très inadapté (les 2 sessions sont très rapprochées et le délai d'entraînement trop réduit par rapport à la charge de travail quotidienne à effectuer en parallèle). L'entente dans le groupe a été excellente. Les formatrices relais en SD auraient apprécié un échange avec le service formation SD1D en centrale. L'outil n'est pas vraiment adapté à notre gestion délocalisée, surtout pour la gestion financière.



■ **Gestionnaire postes et effectifs**

Le contenu de la formation ne correspond pas vraiment aux besoins métiers des participants, même si des adaptations ont été faites par rapport à la 1ère session dispensée en décembre 2015. Les stagiaires auraient apprécié de travailler directement sur leurs propres données. Les stagiaires confirment que la formation a toutefois permis de prendre en main l'outil RenoïRH, surtout en consultation puisque "c'est ce à quoi va servir RenoïRH dans le cadre de leurs missions. Les stagiaires confirment la nécessité d'avoir des formations sur RenoïRH SD car les requêtes sont plus adaptées au suivi des effectifs.

■ **Gestionnaire emplois et compétences**

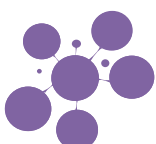
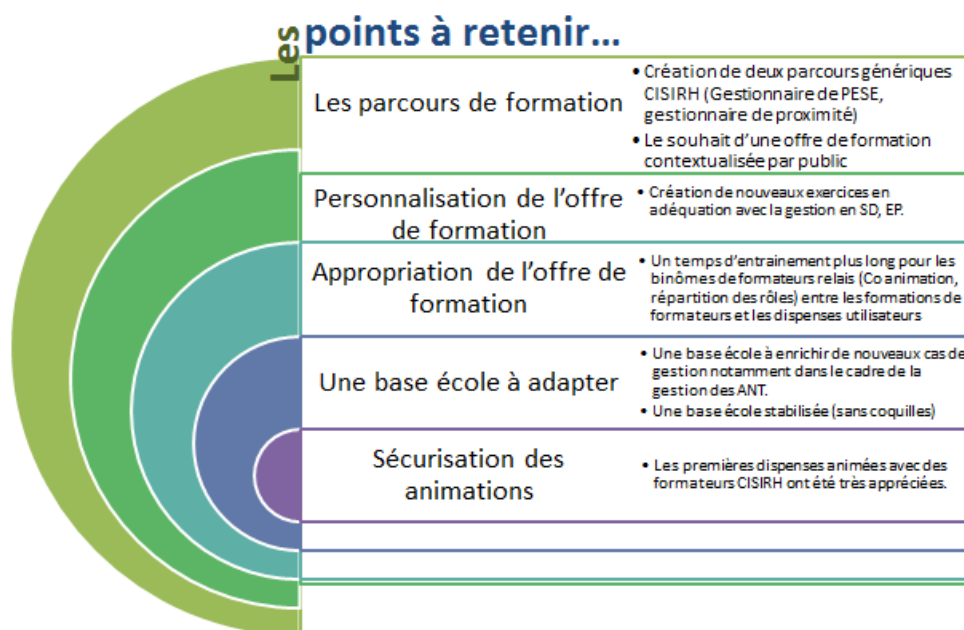
Le contenu de la formation ne correspond pas vraiment aux besoins métiers des participants. Cette formation généraliste apparaît utile pour comprendre l'architecture et les éléments à renseigner, mais inadapté pour l'exploitation traitant des données collectives en grand nombre. Trop peu de temps a été consacré à l'utilisation des requêtes. Les stagiaires confirment la nécessité d'avoir des formations sur le SID et BO.

■ **Gestionnaire de processus collectifs**

Les stagiaires saluent la qualité de pédagogie des formateurs (écoute, disponibilité, maîtrise des PCI). Cette formation est jugée par les stagiaires comme indispensable pour générer des arrêtés collectifs sur un outil complexe à manipuler. La logique RENOIRH apparaît très différente de celle des anciens outils. Certains stagiaires estiment que l'étape de fiabilisation des dossiers agents est nécessaire avant de lancer les campagnes. Pour eux, la formation arrive donc un peu trop tôt. Les stagiaires confirment la nécessité de disposer de modes opératoires indiquant les différents écrans et les validations successives des différentes phases.

■ **Gestionnaire de requêtes complexes**

Les stagiaires saluent la méthode pédagogique alternant la théorie et la pratique : mise en œuvre de manière très rigoureuse.



5- Bilan des formations du ministère de la Communication et de la Culture (MCC)

Le plan de formation du ministère de la Communication et de la Culture (MCC) a été mis en œuvre à destination de plusieurs publics (en centrale et en services déconcentrés).

5.1 La formation des formateurs relais

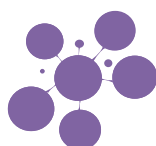
Les PESE (Pôles de services et d'expertise)

Au total c'est **24 formateurs** qui ont été accompagnés par le CISIRH principalement issus :

- des PESE
- des Services Déconcentrés (RH de proximité).

Le parcours gestionnaire de PESE a principalement porté sur la gestion administrative, la gestion de la carrière individuelle et collective. Le CISIRH et le ministère ont fait le choix de proposer deux parcours de formation génériques pour les formateurs relais du PESE d'une part et un parcours ajusté pour le gestionnaire de proximité d'autre part. En effet, les sessions du MCC sont intervenues plus tard que celles dispensées pour le MCAS (démarrage en janvier 2016). Le retour d'expérience du MCAS nous a permis d'adapter le parcours dispensé aux formateurs de proximité en SD afin de limiter le périmètre de la formation et donc la durée de la dispense.

ENTITE	DATES	NOMBRE DE STAGIAIRES
Service des Ressources Humaines	21-25/09/2015 19-23/10/2015 05-06/11/2015 26-27/11/2015	18
Mission ONP Modernisation	19-23/10/2015	1
Ecole d'Architecture (Marseille, Nantes, Lyon)	05-06/11/2015 26-27/11/2015)	3
Musée d'Orsay	05-06/11/2015	1
Direction des Affaires Sous-Marine de Marseille	26-27/11/2015	1



Les retours d'évaluation des formateurs relais (PESE/PROX) : ce qu'il faut retenir

TAUX DE SATISFACTION DES STAGIAIRES*		
CRITÈRE D'ÉVALUATION	PESE	PROX
Pertinence de la méthode pédagogique	100%	56%
Utilité des documents de formation	100%	22%
Durée de la formation	71%	67%
Composition du groupe de stagiaires	71%	78%
Richesse des échanges entre participants	71%	89%
Organisation matérielle	100%	22%
Adaptation de la formation à l'objectif	86%	22%

▪ **l'axe pédagogique :**

Les parcours : Les stagiaires issus des services déconcentrés estiment que le parcours proposé n'est pas adapté aux gestionnaires de proximité. Les stagiaires estiment que le parcours est encore très orienté PESE.

Les stagiaires auraient apprécié que les parcours utilisateurs soient abordés en séance afin de pouvoir échanger avec les formateurs du CISIRH (validation de la cohérence des parcours et des fils conducteurs, conseils d'animation, durée des séquences). En effet, comme cela avait été le cas pour le MCAS, les parcours de formation sont restés génériques. Les travaux de contextualisation du ministère étaient destinés aux formations utilisateurs.

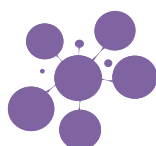
La durée des formations : La durée du parcours PESE convient même si les stagiaires auraient souhaité que les jours ne soient pas consécutifs. La formation est apparue relativement dense. De la même façon, la durée du parcours « Gestionnaire de proximité » a été jugée trop longue. La durée de la formation dispensée aux gestionnaires de PESE par les formateurs relais a été découpée dans le temps (3 jours+2 jours).

Formation de formateurs : Les formateurs relais estiment que la formation dispensée s'assimile plus à une formation de super utilisateur qu'à une formation de formateur. Plusieurs formateurs ont regretté que l'axe pédagogique ne soit pas abordé. Les formateurs relais MCC ont des parcours variés : expertise métier différente au vu des périmètres de gestion de chacun et une expérience de la formation inégale (expert/novice);

Appropriation : Les formateurs relais estiment que la formation est adaptée pour une 1ère prise en main de l'application, mais trop courte pour une appropriation totale.

Qualité des formateurs CISIRH : Les formateurs relais saluent le dynamisme et la compétence des formateurs. Les échanges sont jugés enrichissants et constructifs. Les formateurs CISIRH ont pu apporter des réponses aux interrogations métiers et aux particularités du MCC notamment sur l'évolution significative sur la gestion de la double carrière sur laquelle le ministère a souhaité un focus particulier lors des formations de FR;

Supports de formation : Les supports ne sont pas adaptés aux opérations que doivent conduire les gestionnaires de proximité. Les exercices ne rassemblent pas l'ensemble des cas réels du gestionnaire et ne sont pas assez nombreux. Les formateurs relais auraient apprécié que les supports soient contextualisés.



Base école : Les formateurs relais confirment que la base école contient plusieurs bugs qui ont gêné la réalisation des démonstrations. À noter que les formateurs avaient l'habitude de former les utilisateurs sur leurs propres dossiers. Dans le cadre des formations RenoïRH, la base école n'est pas spécifique à un ministère;

5.2 La formation des utilisateurs

PESE/SD-EP

Au total les formateurs relais MCC ont accompagné un **369 agents** en central, en services déconcentrés et en établissements publics.

Entité	Typologie d'utilisateurs	Parcours de formation	Effectifs	Durée du parcours de formation (en jours)
MCC	Gestionnaires de PESE contractuels/Titulaires	G. de PESE contractuel/Titulaire	90	5
	Encadrants PESE	Encadrants PESE	12	1
	Gestionnaires et encadrants BNF	Encadrants PESE	6	1
	Gestionnaires et encadrants Louvre	Encadrants PESE	11	1
	Gestionnaires RH proximité et restreint	G. de Proximité	250	3
TOTAL			369	

Les retours d'évaluation des 59 premiers utilisateurs (Gestionnaire PESE/Gestionnaire et encadrants Louvre & BNF) : ce qu'il faut retenir

Un niveau de satisfaction relativement élevé puisque **87% des stagiaires confirment leur satisfaction générale** :

- 83% : organisation,
- 79 % : atteinte des objectifs,
- 86 % qualité de l'animation,
- 81% : pertinence des outils pédagogiques,
- 83% : intérêt des thèmes abordés.

▪ l'axe pédagogique :

La synthèse des évaluations stagiaires confirme la nécessité d'alléger la dispense en réduisant le parcours des gestionnaires de proximité aux stricts sujets les concernant.

Les exercices proposés dans l'offre de formation RenoïRH sont trop orientés PESE. Les formateurs relais prox. Auraient appréciés qu'ils soient adaptés à leur contexte.

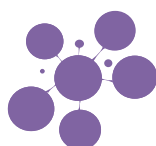
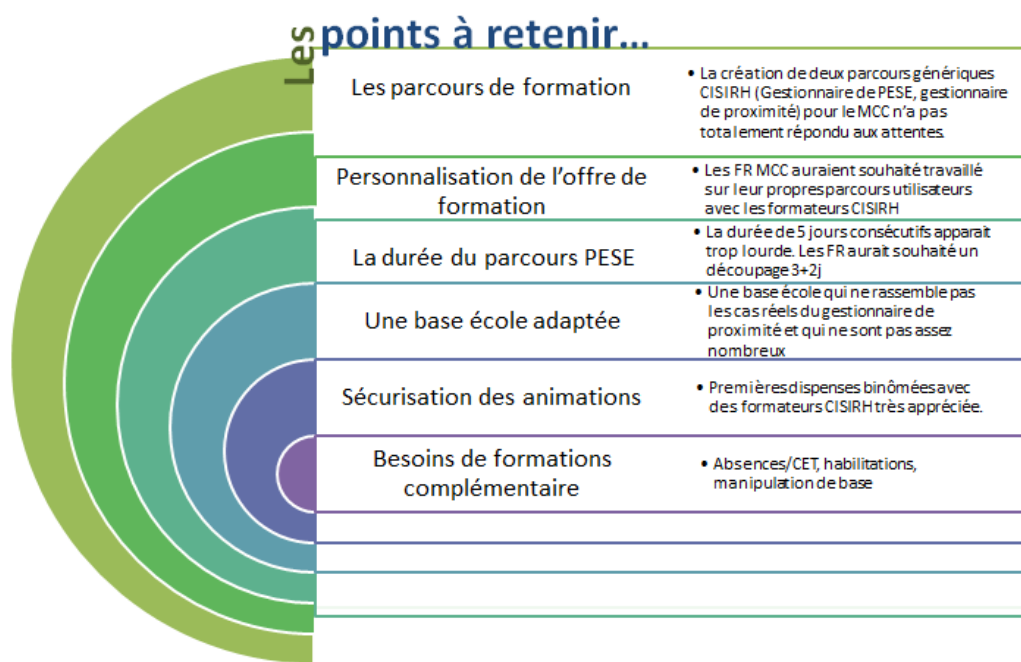
Les sujets complémentaires identifiés par les stagiaires à approfondir :

- Navigation dans RenoïRH
- Fonctionnalités de l'outil
- Absences / CET
- Habilitations
- Manipulations de base



Comme cela a été le cas pour le MCAS, il convient de préciser que l'ensemble des cycles organisés à destination des PESE ont été sécurisés par le biais d'une co-animation avec un formateur CISIRH. Les binômes des formateurs relais du ministère ont été renforcés par des ressources CISIRH ce qui a permis une meilleure animation. Les formateurs CISIRH ont apporté une expertise sur l'application RenoIRH et ont aidé les utilisateurs dans la réalisation des exercices.

Ce retour d'évaluation des formations n'intègre pas les dispenses utilisateurs en services déconcentrés ni les compléments organisés par le ministère sur les processus collectifs.



6- La logistique de formation

Le CISIRH a accueilli l'ensemble des formations de formateurs relais des ministères. Un important travail d'équipement a été mis en œuvre en amont des dispenses. L'équipe RenoirRH et la Direction des Affaires Générales du CISIRH a équipé 5 salles de formation spécifiquement dédiées aux dispenses RenoirRH.

Une signalétique particulière a été mise en place pour RenoirRH :



Chaque salle de formation a été équipée :

- de 9 à 12 PC stagiaires dont un poste formateur
- un tableau blanc de projection
- un vidéo projecteur
- un paper-board et des feutres
- une imprimante.
- une ligne téléphonique.

Pendant les dispenses de formation de formateurs, **le CISIRH a mis en place une assistance téléphonique à destination de ses formateurs.** Cette ligne devait être sollicitée exclusivement dans le cadre des problématiques techniques : déficience de poste informatique ou de connexion à la base école.

Toutes les salles étaient pourvues d'une fiche technique rappelant aux formateurs des éléments tels que le numéro téléphonique de la salle, le nom de l'imprimante de la salle, le numéro de l'assistance téléphonique, l'espace détente la plus proche.

SIRH RenoirRH
Fiche Technique
Salle 'La promenade'

La salle « La promenade » est située au **Rez-de-chaussée du CISIRH** (Cette salle dispose d'un accès pour les personnels handicapés, de 12PC + poste formateur)

N° de téléphone de la salle :
01 41 97 09 77

Imprimante : ONP-Aurial-RDC-0453-IPMF-CO



1870 - Musée - Paul Gauguin, 1870 - Musée - Paul Gauguin, 1870 - Musée - Paul Gauguin

En cas de problèmes

- Difficulté ou impossibilité de connexion à la base école
- Difficulté technique (réseau ou machine)
- Questions d'ordre organisationnelle (intervention entre 8h30 et 17h00)

Un seul numéro de téléphone dédié :

01 53 94 13 18

Pour joindre l'équipe des formateurs CISIRH

- Vous souhaitez contacter les formateurs en séance pour des questions applicative, ou métier :
 - formationrenoirh.cisirh@finances.gouv.fr

Votre espace détente (le plus proche)

- Cafétéria sur cour

7- Perspectives

8.1 Les axes d'amélioration de l'offre de formation CISIRH

L'amélioration de l'offre de formation CISIRH relève principalement de ses parcours de formation qu'il conviendra à l'avenir de différencier notamment entre fonctionnement du PESE et des services déconcentrés. En effet, les stagiaires de proximité ont été nombreux à confirmer que le parcours de gestionnaire de PESE n'était pas approprié (trop long et trop éloigné des activités menées au quotidien).

Le parcours lié à la gestion des emplois, des effectifs et des compétences doit être revu ou complété par l'exploitation de RenoïRH SD. En effet si les concepts ont été largement abordés en séance le volet exercice n'a pas su répondre aux besoins des stagiaires.

Enfin les offres nouvelles liées à la gestion du CIR, gestion des requêtes doivent être enrichies. Les stagiaires ont proposé des pistes intéressantes qu'il conviendra d'explorer.

Le CISIRH n'a pas estimé qu'il relève de sa responsabilité d'ajouter un volet pédagogique, malgré la demande des stagiaires. Le CISIRH pense que chaque ministère devrait organiser en interne des sessions complémentaires pour les futurs formateurs. Il convient toutefois qu'il relève bien de son autorité d'insister sur l'importance de laisser le temps nécessaire aux formateurs internes de se préparer. Le CISIRH rappelle qu'en effet, la vingtaine de formateurs interne a suivi un cycle de formation interne de plusieurs semaines afin de s'approprier convenablement l'offre de formation.

8.2 Les perspectives pour les ministères

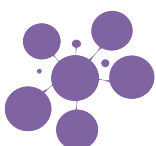
Les ministères ont organisé des cycles de formation complémentaires (piques de rappel, formations d'approfondissement) à destination de leurs gestionnaires avec l'aide de leur réseau interne de formateurs.

Ces formations permettent une montée progressive en compétences des gestionnaires et une meilleure assimilation de certains actes de gestion.

Les ministères ont initié plusieurs actions d'accompagnement avec l'aide du CISIRH (zoom sur / formations flash) sur des thèmes très variés. Ces petites séquences de formation ont permis de revenir sur des processus de gestion en ouvrant un dialogue constructif entre missions des systèmes d'information et bureaux de gestion. RenoïRH est abordé dans son contexte de gestion avec les utilisateurs, l'utilisation n'est plus exclusivement restreinte à un ordonnancement de tâches applicatif. Le CISIRH continue à appuyer la démarche d'accompagnement de ses ministères partenaires.

Dans le même esprit, plusieurs web conférences sont organisés par les ministères sociaux avec cette même volonté de parfaire les compétences des gestionnaires, de revenir sur des concepts nouveaux et de lever les dernières résistances. Les Web'Conférences ont répondu parfaitement à l'objectif d'embarquer les gestionnaires situés en région (SD et EP) puisque 150 gestionnaires en moyenne ont été invités.

Le CISIRH souhaite accompagner cette pratique en proposant des Web'Conférences lui permettant d'en faire un véritable outil d'animation de réseaux. Une démarche a été engagée auprès de Bercy pour exploiter cette nouvelle technologie.



8- Conclusion

Les formateurs relais RenoIRH formés par le CISIRH ont exploité l'outil d'assistance du CISIRH (ServiceNow) pour saisir des tickets pendant leurs dispenses. Seuls 38% des formateurs ont exploité cette plateforme. Cela a donné lieu à 277 enregistrements sur l'ensemble du périmètre fonctionnel de l'offre de formation (octobre 2015 à mars 2016).

L'ensemble de ses commentaires fera l'objet d'une analyse fine permettant d'enrichir l'offre de formation globale du CISIRH. Certains commentaires ont déjà donné lieu à des modes opératoires complémentaires pour aider les gestionnaires dans leur démarrage.

L'offre de formation sera redéployée dans le courant du 2ème semestre pour accompagner le déploiement des Services du Premier Ministre. Un dispositif complémentaire sera proposé au ministère de la communication et de la culture pour l'implémentation du module formation de RenoIRH en central et au sein des DRAC et établissements publics.

L'offre de formation du CISIRH continuera de se transformer en intégrant les évolutions fonctionnelles majeures de RenoIRH. Des ateliers interministériels seront organisés courant du mois d'avril 2016 pour permettre d'enrichir l'offre. L'objectif est de répondre aux besoins de formation initiale et continue des ministères.

Les formateurs internes CISIRH restent mobilisés au sein de l'offre SIRH et au-delà dans les autres bureaux pour pérenniser l'offre de formation RenoIRH.

Ce centre de compétences CISIRH est un rouage essentiel au déploiement de l'application RenoIRH.

