

eRH Evaluations

Gestion des évaluations et du Développement des compétences

Partagez objectifs et compétences

Reconnaître, motiver et fidéliser leurs collaborateurs sont des défis que doivent relever les managers, cadres et responsables RH au quotidien.

L'évaluation des compétences est primordiale pour faire face à la concurrence. De plus, pour mettre en œuvre la stratégie de votre entreprise, il est essentiel d'identifier les compétences de vos salariés. Ainsi, atteindre les objectifs fixés et générer de la croissance vont dépendre d'une évaluation globale des performances.

Comment identifier précisément les compétences de vos collaborateurs afin de leur attribuer le poste adéquat ? Plus important encore, comment optimiser la satisfaction des collaborateurs et les fidéliser au sein de l'entreprise ?

Exploitez toute compétence

Le module « Gestion des évaluations et du développement des compétences » permet de gérer le workflow des compétences et des performances des collaborateurs.

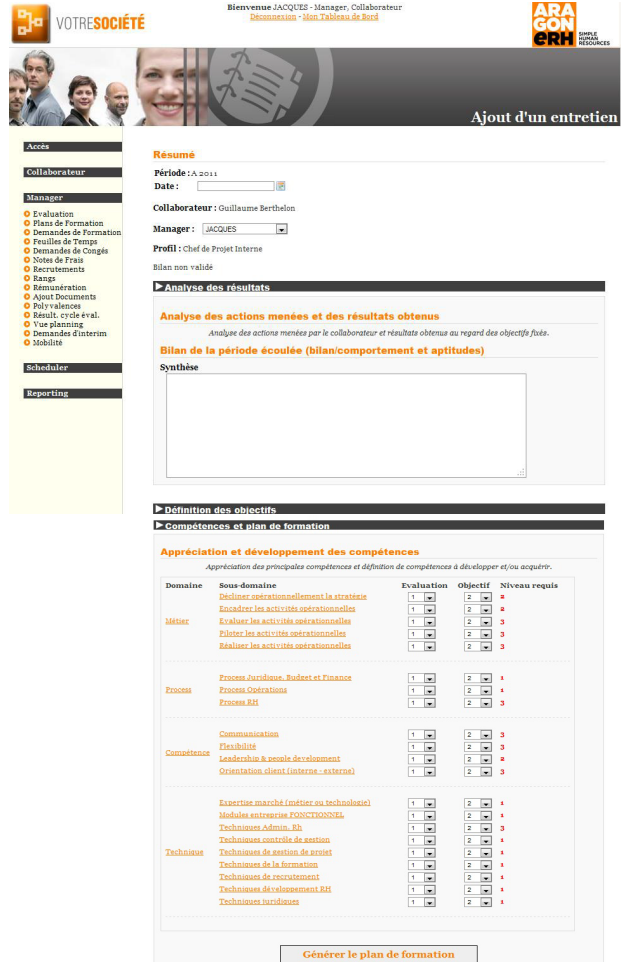
Il fonctionne ainsi :

Grâce à son portail sécurisé, chaque collaborateur peut s'évaluer et mettre à jour ses aptitudes professionnelles en réalisant son bilan personnel. Par la suite, le manager prépare l'entretien d'évaluation et le fait valider par le RH. Ce module permet également aux collaborateurs de communiquer toute compétence n'ayant toujours pas été exploitée, de définir leurs objectifs de carrière et d'exprimer leurs perspectives de développement du court au long terme. L'objectif : valoriser et développer le potentiel de chaque collaborateur.

Les managers contrôlent ainsi de près l'évolution et la performance de leurs équipes, identifient les écarts de compétences et obtiennent un aperçu précis des éventuelles compétences cachées. Les entretiens d'évaluation permettent d'établir un dialogue efficace entre les collaborateurs et leur manager. L'objectif : coordonner compétence et stratégie d'entreprise.

Le module « Gestion des évaluations et du développement des compétences » :

- Augmente la satisfaction des salariés
- Minimise les coûts administratifs
- Réduit conséquemment les renouvellements du personnel
- Équipe les managers d'outils essentiels à la prise de décision
- Augmente la productivité des salariés et le retour sur investissement



VOTRE SOCIÉTÉ Bienvenue JACQUES - Manager: Collaborateur
Déconnexion - Mon Tableau de Bord

ARAGON ERH SIMPLE HUMAN RESOURCES

Ajout d'un entretien

Accès

- Collaborateur
- Manager
- Evaluation
- Plans de Formation
- Demandes de Formation
- Feuilles de Temps
- Demandes de Congés
- Notes de Frais
- Recrutements
- Stage
- Rémunération
- Ajout Documents
- Polyvalences
- Résultat cycle éval.
- Vue planning
- Demandes d'interim
- Jobistes

Scheduler

Reporting

Résumé

Période : A 2011
Date :

Collaborateur : Guillaume Berthelot
Manager : JACQUES

Profil : Chef de Projet Interne
Bilan non valide

Analyse des résultats

Analyse des actions menées et des résultats obtenus
Analyse des actions menées par le collaborateur et résultats obtenus au regard des objectifs fixés.

Bilan de la période écoulée (bilan/comportement et aptitudes)

Synthèse

Définition des objectifs

Compétences et plan de formation

Appréciation et développement des compétences
Appréciation des principales compétences et définition de compétences à développer et/ou acquérir.

Domaine	Sous-domaine	Evaluation	Objectif	Niveau requis
Métier	Définir opérationnellement la stratégie	1	2	4
	Encadrer les activités opérationnelles	1	2	4
	Évaluer les activités opérationnelles	1	2	3
Process	Process Juridique, Budget et Finance	1	2	4
	Process Opérations	1	2	4
	Process RH	1	2	3
Compétence	Communication	1	2	3
	Fiabilité	1	2	3
	Leadership à people development	1	2	3
Techniques	Orientation client (interne-externe)	1	2	3
	Expertise marché (métier ou technologique)	1	2	4
	Modules entreprise FONCTIONNEL	1	2	4
	Techniques Admin. RH	1	2	3
	Techniques contrôle de gestion	1	2	4
	Techniques de la formation	1	2	4
	Techniques de recrutement	1	2	4
	Techniques développement RH	1	2	4
	Techniques juridiques	1	2	4
	Techniques de gestion de projet	1	2	4
Techniques de recrutement	1	2	4	

Générer le plan de formation

Prenez des décisions stratégiques

En temps réel, vous pouvez disposer d'une cartographie des compétences disponibles, des écarts entre une vision stratégique des compétences et une réalité opérationnelle.

Les solutions d'Aragon-eRH, en mode SaaS (software as a service), vous garantissent un workflow homogène et efficace sans investir dans une solution interne coûteuse.

Pour savoir comment Aragon-eRH peut vous aider à mieux connaître vos collaborateurs et en faire un avantage concurrentiel, contactez-nous à cette adresse : contact@aragon-erh.com.

WWW.ARAGON-ERH.COM

ARAGON-eRH Simple Human Resources Le choix du SIRH simple et convivial

Aragon-eRH est la solution intégrée SIRH deux en un : administration courante (frais, temps, demandes collaborateur) et gestion des talents (évaluations, GPEC, formation)

C'est le choix de la simplicité pour les organistations de 50 à 3000 collaborateurs : facile à utiliser, rapide à mettre en place, SaaS robuste pour la DSI.

Choisie par des leaders de leur secteur : ArcelorMittal, Total, Alain Afflelou, Caisse des Dépôts et Consignations Entreprises, Crédit Coopératif, Araxxe, Régime Dukan, Viadeo.