



## Une GPEC globale pour développer les compétences des salariés



Une gestion des compétences à la fois visuelle et efficace



### Gagnez du temps sur l'élaboration de votre GPEC

- Définition d'un référentiel des métiers et création de fiches de poste
- Association de compétences à un salarié, un métier, une formation, un poste à pourvoir, etc.



### Vision stratégique des compétences

- Cartographie des compétences visuelle et opérationnelle
- Identification des besoins en acquisition de compétences
- Évaluation de l'adéquation entre les compétences des salariés et leur fiche de poste



### Améliorez le développement des compétences

- Définition du plan de formations sous l'angle de la GPEC
- Développement des compétences des équipes selon leur poste ou leurs souhaits d'évolution
- Une GPEC au plus près des salariés et de la stratégie de l'entreprise



### Salarié

- Visualise les compétences attendues pour son poste et son évaluation vis-à-vis de celles-ci
- Suit l'évolution de ses propres compétences, réévaluées suite aux entretiens et formations suivies



### Manager

- Établit les fiches de postes de son équipe
- Accède au profil des compétences des collaborateurs
- Vérifie l'adéquation des compétences de chaque salarié avec les besoins de son poste



### Service RH

- Repère les opportunités de mobilité interne
- Anticipe les besoins de nouvelles compétences et les campagnes de recrutements
- Établit un plan de formations en fonction des besoins des salariés et de l'entreprise

**Eurécia, bien plus qu'un SIRH !**

Rejoignez la communauté sur [www.eurecia.com](http://www.eurecia.com)

“

# Enfin des outils collaboratifs, à la carte, pour accompagner tous mes collaborateurs”

”



## MODULE COMPÉTENCES

### PRÉSENTATION DU MODULE

Disposez à tout moment des informations nécessaires à vos décisions stratégiques

- Référentiel des compétences organisables par domaine (technique, managérial, organisationnel...) et par type (savoir, savoir-faire, savoir-être...)
- Association des compétences à des métiers, des collaborateurs ou des formations
- Compétences-clés configurables et analyse statistique des effectifs sur ces compétences clés
- Cartographie des compétences

#### Gestion par métier

- Définition du référentiel des métiers, famille de métiers et des activités associées permettant de cartographier l'entreprise
- Définition des compétences requises, du niveau nécessaire et du coefficient d'importance de la compétence par métier
- Visualisation graphique des compétences requises pour un métier donné
- Pré-sélection des candidatures internes en fonction des compétences requises par le métier

#### Gestion par collaborateur

- Accès au profil et compétences de l'ensemble des collaborateurs
- Évaluation graphique de l'adéquation des compétences du salarié avec son métier
- Détail de l'écart entre un poste et les compétences du salarié en préparation à l'entretien annuel, l'inscription à un plan de formation ou une mutation interne

## DÉTAILS

### FONCTIONNALITÉS 1/2

#### Compétences

- Liste des métiers associés à une compétence, liste des collaborateurs détenant cette compétence et liste des actions permettant d'acquérir cette compétence
- Référentiel compétences organisable par domaine (technique, managérial, organisationnel...) et par type (savoir, savoir-faire, savoir-être...)
- Compétences clé configurables et mises en avant par un code couleur
- Analyses statistiques (suivre les collaborateurs détenant les compétences clé)
- Export du référentiel Compétences.

**Eurécia, bien plus qu'un SIRH !**

Rejoignez la communauté sur [www.eurecia.com](http://www.eurecia.com)

## Métier

- Définition des métiers, familles de métiers et des activités associées
- Possibilité d'importer des modèles de référentiels métiers
- Statistiques présentant l'effectif actuel du métier, l'âge et le taux horaire chargé moyen des collaborateurs concernés
- Définition des compétences requises pour un métier donné, du niveau de compétence nécessaire et du coefficient d'importance de la compétence pour l'exercice du métier
- Graphiques présentant la répartition des compétences requises pour un métier par compétence ou par domaine ou type de compétences
- Visualisation des tendances d'évolution du métier
- Collaborateurs listés selon leur adéquation aux métiers en vue de recrutements internes et détail sur l'écart entre les compétences requises pour le métier et celles du collaborateur
- Export du référentiel des fiches métier.

## DÉTAILS

# FONCTIONNALITÉS 2/2

## Unités

- Gestion des unités (unités de production, services et départements)
- Planification de l'évolution du capital humain par unité.

## Collaborateurs

- Fichier collaborateurs importable dans le logiciel
- Comparaison des compétences des collaborateurs sous forme de graphique
- Affectation des collaborateurs à une action, une unité ou un hiérarchique
- Possibilité de filtrer les collaborateurs par sexe, nom, prénom, métier, compétences et établissement
- Affichage éventuel des collaborateurs ayant quitté l'entreprise
- Organigramme présentant la hiérarchie des collaborateurs (vue « organigramme » ou vue « liste »).

## Actions

- Gestion d'un catalogue d'actions de formation (référentiel offre de formation)
- Inscription des collaborateurs aux actions et planification des actions.

ESSAI GRATUIT  
30 JOURS

[contact@eurecia.com](mailto:contact@eurecia.com) - +33 (0)5 62 20 03 69



+ de 150 000  
clients-utilisateurs

1 700  
entreprises

+ de 15 ans  
d'expérience métier