



« Boîte à Outils RH »

Vous souhaitez :

- Concevoir et mettre en place rapidement et simplement un nouveau processus RH
- Penser « processus et métier » avant « outil et SIRH »
- Disposer de bases solides pour analyser vos données et produire des Tableaux de bords pertinents
- Disposer d'un support bureautique fiable et flexible, rapidement accessible aux collaborateurs de la DRH, sans attendre la future implémentation d'un SIRH
- Faire évoluer vos méthodes et outils pour un coût raisonnable et un investissement limité en temps pour vos équipes

Formation de votre équipe finançable par votre OPCA, sous réserve d'acceptation de votre demande

Notre Boîte à outils répond aux besoins de gestion des processus RH

- ❑ **La gestion de la formation et la préparation des tableaux de bord formation (commission CE)**
 - Base des organismes de formation et des stages
 - Base effectifs
 - Base gestion des « inscriptions »
 - Tableau de bord de la formation : suivi de l'activité générale, répartition par genre, par CSP, par catégories (-26 et +55 ans, salariés handicapés, par type de contrat de travail, par nature de formation ...
- ❑ **L'entretien d'évaluation annuel**
 - Formulaire d'entretien : évaluation des compétences et des objectifs individuels, bilan et objectifs futurs
 - Référentiel de compétences et fiches métier
 - Base d'historisation et tableaux de synthèse des résultats au global, par service, par métier ...
- ❑ **La gestion des stagiaires**
 - Suivi des écoles, des financements et des thèmes de stage
 - Suivi des stagiaires : date d'entrée, de sortie, service, tuteur ...
- ❑ **L'entretien de parcours professionnel**
 - Formulaire d'entretien,
 - Base d'historisation (loi du 5 mars 2014)
- ❑ **Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : DUMAKER©Aster**
 - Référentiel d'évaluation personnalisé : dangers, risques, Unités de travail
 - Déclinaison possible des analyses par site, lieu de travail ou service
 - Edition et Gestion du Plan de prévention

Tous nos outils sont accompagnés d'un guide d'utilisation



Les outils (exemples)

Gestion de la formation

Table des formations

| Affecté le de | Libellé de la formation | Organisme de formation | Thématique | Dispositif | Principe | Modalité | Nature | Budget | Coût total | Nbre de participants | Coût pédagogique Unitaire | Durée en Jours | Nb action |
|---------------|--|------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|----------|---------------------------------|--------------------------|-------------|----------------------|---------------------------|----------------|-----------|
| 1-2014 | Management d'équipe | ASTER | Management_Juridique | Plan de formation | Non Obligatoire | INTRA | Plan de formation | Budget prévisionnel | 2 370,00 € | 4 | 592,50 € | 2 | 1 |
| 2-2014 | Anglais N1 | CGSTP | Langues | Plan de formation | Non Obligatoire | INTER | Période de professionnalisation | Hors budget prévisionnel | 6 240,00 € | 14 | 445,71 € | 2 | 3 |
| 3-2014 | Organiser son travail et gérer son temps | ASTER | Développement personnel | Plan de formation | Obligatoire | INTRA | Plan de formation | Budget prévisionnel | 12 460,00 € | 10 | 1 246,00 € | 5 | 2 |
| 4-2014 | Logistique et gestion des | ASTER | Technique | Plan de formation | Obligatoire | INTRA | Plan de formation | Budget prévisionnel | 2 750,00 € | 5 | 550,00 € | 2 | 1 |
| | | | | | | | | Budget prévisionnel | 2 850,00 € | 9 | 316,67 € | 1 | 2 |
| | | | | | | | | | | 24 | 120,83 € | 1 | 2 |

2. Répartition par classification : formations réalisées

| Effectifs Sociétés | Total T2 | Cumul T2 | % |
|--------------------|----------|----------|-----|
| A.M. | 1 | 4 | 4% |
| Cadres | 62 | 34 | 37% |
| Employés | 23 | 14 | 15% |
| Ouvriers | 32 | 41 | 44% |
| Total | 44 | 92 | |

| Nombre de Stagiaires | Total T2 | Cumul T2 | % |
|----------------------|----------|----------|-----|
| A.M. | 1 | 3 | 6% |
| Cadros | 5 | 23 | 49% |
| Employés | 1 | 8 | 17% |
| Ouvrier | 4 | 13 | 28% |
| Total | 10 | 47 | |

| Ratio nbre de jours / effectif de la catégorie | Cumul T2 | effectif |
|--|----------|----------|
| A.M. | 0,57 | 7 |
| Cadros | 0,85 | 62 |
| Employés | 0,61 | 23 |
| Ouvrier | 1,28 | 32 |
| Total | 0,75 | 124 |

Extraits du tableau de bord

4. Détails catégoriels : formations réalisées

| Salariés à "Temps Partiel" | Total T2 | Cumul T2 |
|----------------------------|----------|----------|
| Nbre de jours de formation | 0 | 1 |
| Coût pédagogique | - | 2 325 € |
| Nombre de stagiaires | 0 | 3 |
| Nombre de salariés formés | 0 | 3 |
| effectif | 9 | 9 |
| Taux d'accès | 0% | 33% |

| Salariés de moins de 26 ans | Total T2 | Cumul T2 |
|-----------------------------|----------|----------|
| Nbre de jours de formation | 0 | 1 |
| Coût pédagogique | - | 192 € |
| Nombre de stagiaires | 0 | 1 |
| Nombre de salariés formés | 0 | 1 |
| effectif | 4 | 4 |
| Taux d'accès | 0% | 25% |

| Salariés de 55 ans et plus | Total T2 | Cumul T2 |
|----------------------------|----------|----------|
| Nbre de jours de formation | 0 | 5 |
| Coût pédagogique | - | 1 182 € |
| Nombre de stagiaires | 0 | 3 |
| Nombre de salariés formés | 0 | 3 |
| effectif | 26 | 26 |
| Taux d'accès | 0% | 12% |

5. Répartition par nature : formations réalisées

| Salariés protégés | Total T2 | Cumul T2 |
|----------------------------|----------|----------|
| Nbre de jours de formation | 0 | 0 |
| Coût pédagogique | 0 | 0 |
| Nombre de stagiaires | 0 | 0 |
| Nombre de salariés formés | 0 | 0 |
| effectif | 0 | 0 |
| Taux d'accès | 0% | 0% |

| Salariés Handicapés | Total T2 | Cumul T2 |
|----------------------------|----------|----------|
| Nbre de jours de formation | 0 | 0 |
| Coût pédagogique | 0 | 0 |
| Nombre de stagiaires | 0 | 0 |
| Nombre de salariés formés | 0 | 0 |
| effectif | 0 | 0 |
| Taux d'accès | 0% | 0% |

| Retour congés | Total T2 | Cumul T2 |
|----------------------------|----------|----------|
| Nbre de jours de formation | 0 | 0 |
| Coût pédagogique | 0 | 0 |
| Nombre de stagiaires | 0 | 0 |
| Nombre de salariés formés | 0 | 0 |
| effectif | 0 | 0 |
| Taux d'accès | 0% | 0% |

L'entretien d'évaluation annuel

| Numéro | Évalué Nom | Évalué Prénom | Évalué Emploi | Note "Maîtrise du Poste" | Note "Savoir être" | Note "Savoir" | Note "Autres Compétences Critiques" | Moyenne | Note Synthèse générale | Note Objectif 1 | Note Objectif 2 | Note Objectif 3 | Note Objectif 4 | Moyenne Objectifs |
|--------|------------|---------------|---------------|--------------------------|--------------------|---------------|-------------------------------------|---------|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| 1 | Leventreux | Jack | Funambule | 2,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,3 | 9,6 | 8,5 | 9,6 | 9,6 | 3,5 | 7,8 |
| 2 | Princess | Leila | Acrobate | 0,0 | 1,0 | 2,0 | 4,0 | 1,8 | 10,0 | 20,0 | 15,0 | 10,0 | 0,0 | 11,3 |
| 3 | Mout | Rémi | Jongleur | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,0 | 1,0 | 5,0 | 0,0 | 5,0 | 10,0 | 0,0 | 5,8 |
| 4 | | | | 1,0 | 2,0 | 3,0 | 4,0 | 1,5 | 20,0 | 20,0 | 15,0 | 10,0 | 0,0 | 11,3 |
| 5 | | | | 3,0 | 2,0 | 1,0 | 3,5 | 10,0 | 0,0 | 15,0 | 5,0 | 8,0 | 0,0 | 7,0 |
| 6 | | | | 4,0 | 3,0 | 2,0 | 2,7 | 0,0 | 10,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,0 | 3,5 |

L'objectif de cet entretien est de vous permettre de faire le point de votre activité, de vos attentes, de vous exprimer sur les sujets qui vous tiennent à cœur dans le cadre de votre quotidien professionnel. Il est utile également pour un échange avec votre n+1 sur vos capacités et

| Personne Évaluée | Évaluateur |
|-----------------------------|-----------------------|
| Matricule | Matricule |
| Nom | Nom |
| Prénom | Prénom |
| Date entrée dans la société | Emploi |
| Emploi | Date entretien |
| Statut | Nom du Responsable |
| Service | Matricule responsable |

Rappel des règles de notation et de pondération

Chaque compétence est notée de 0 à 20 points sur lesquels sont appliqués une pondération décidée par la DG pour l'ensemble des collaborateurs.

| Évaluation | Points |
|--------------|--------|
| Pénalisant | 0 |
| À améliorer | 5 |
| Attendu | 10 |
| + qu'attendu | 15 |
| Excellent | 20 |

| Évaluation | Points |
|-----------------------|--------|
| En dessous | 0 |
| Partiellement Atteint | 5 |
| Atteint | 10 |
| Dépassé | 15 |
| Au-dessus | 20 |

| Compétences | Pondération |
|------------------------------|-------------|
| Maîtrise Technique | 40% |
| Savoir être | 20% |
| Savoir | 20% |
| Autres compétences critiques | 20% |
| Total | 100% |

Rappel de quelques règles de préparation et de conduite de l'entretien

Préparation: Préparer un entretien c'est, pour le(la) manager comme pour le(la) salarié(e), limiter le mépris, d'erreurs, d'omission qui pourraient fortement entamer sa crédibilité.

Accueil: L'entretien n'est pas une négociation mais un échange durant lequel chacun exprime de vue.

Bilan par le collaborateur: Le(la) collaborateur(ice) s'exprime en premier et fait part de son auto-évaluation et d'attentes mise à disposition de moyens évolution, formation, rémunération.

Evaluation sur le poste

| Maitrise Technique | Pondération 40% |
|--------------------|-----------------|
| Pénalisant | 0 |
| À améliorer | 15,0 |
| Attendu | 8,0 |
| + qu'attendu | 15,0 |
| Excellent | 8,5 |

Evaluation des objectifs

| Objectif n°1: | En dessous | Partiellement Atteint | Atteint | Dépassé | Au-dessus |
|---------------------------|------------|-----------------------|---------|---------|-----------|
| Appréciation du salarié | | | | | |
| Évaluation du responsable | | | | | |
| Évaluation retenue | | | | | |
| Note | | | | | 20 |

| Objectif n°2: | En dessous | Partiellement Atteint | Atteint | Dépassé | Au-dessus |
|--|------------|-----------------------|---------|---------|-----------|
| Difficultés rencontrées (appréciation de l'évalué) | | | | | |
| Points marquants (appréciation de l'évalué) | | | | | |

| Objectif n°3: | En dessous | Partiellement Atteint | Atteint | Dépassé | Au-dessus |
|-----------------------------|------------|-----------------------|---------|---------|-----------|
| Appréciation du responsable | | | | | |
| Évaluation du responsable | | | | | |
| Évaluation retenue | | | | | |
| Note | | | | | 20 |

| Objectif n°4: | En dessous | Partiellement Atteint | Atteint | Dépassé | Au-dessus |
|--|------------|-----------------------|---------|---------|-----------|
| Difficultés rencontrées (appréciation de l'évalué) | | | | | |
| Points marquants (appréciation de l'évalué) | | | | | |

Synthèse "Maîtrise Technique"

| | |
|--------------|------|
| Pénalisant | 0 |
| À améliorer | 15,0 |
| Attendu | 8,0 |
| + qu'attendu | 15,0 |
| Excellent | 8,5 |