

# Infor HCM Anael RH

## Module GPEC



- ➔ Assurez et simplifiez votre gestion administrative avec une solution globale pour des automatismes puissants et des analyses pertinentes.

### Soyez meilleurs.

La population salariale de l'entreprise est une source vivante. Elle nécessite un suivi quotidien et la production de nombreux documents administratifs dont le service du personnel doit s'acquitter rapidement, efficacement et de façon récurrente.

En dehors du traitement pré et post-paie qui reste une fonction spécifiquement réservée au service du personnel, les demandes administratives internes et externes peuvent désormais directement être gérées par les différentes structures de l'entreprise elles-mêmes afin de permettre aux gestionnaires du personnel de se recentrer sur des tâches à plus haute valeur ajoutée.

### Profitez de notre expérience.

La gestion efficace et rentable de vos ressources les plus précieuses exige la standardisation des processus clés de gestion des ressources humaines à travers l'ensemble de votre entreprise, même au niveau international.

Avec Infor HCM Anael Paie, vous intégrez totalement les technologies Internet/Intranet et les mettez à disposition des collaborateurs identifiés de l'entreprise, dans un environnement sécurisé.



## Définition.

Infor HCM Anael Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est un module de l'offre d'Infor HCM Anael SIRH, solution collaborative de Gestion de Ressources Humaines. Ce module permet de définir et de cartographier les métiers de l'entreprise. Collectivement ou individuellement, la solution propose à la fois de pouvoir suivre et anticiper l'occupation des postes ainsi que l'acquisition et l'évaluation des compétences qui y sont liées.

Dans le cadre d'activités particulières, des fonctionnalités de suivi et de gestion des habilitations et des autorisations de conduite sont intégrées.

Il peut être connecté à tout système de paie du marché. Ce module se caractérise par une couverture fonctionnelle complète et les possibilités offertes en matière d'e-rh, mise en réseau des processus RH. Ce module est également disponible en mode SaaS.

### Pré-requis

Module Capital Humain d'Infor HCM Anael RH

## Généralités

Le module GPEC d'Infor HCM Anael RH propose de pouvoir mettre en œuvre des politiques et plans d'actions cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise. Pour ce faire, Infor HCM Anael RH propose de vous accompagner pour chacune de ces étapes :

- Connaître ses emplois à aujourd'hui
- Anticiper ses besoins futurs en emplois
- Anticiper l'évolution de ses emplois actuels
- Gérer les écarts entre ses besoins futurs et l'évolution de ses emplois actuels

Comme l'ensemble de l'offre Infor HCM Anael RH, le module GPEC permet une gestion multi-langues et multi-devises, ce qui facilite son implémentation dans des organisations internationales.

Infor HCM Anael GPEC communique naturellement avec Infor HCM Anael Paie et peut également être connecté à toute autre paie. Infor HCM Anael GPEC interagit naturellement avec le module Formation d' Infor HCM Anael RH (quand celui-ci est mis en œuvre) par exemple :

- pour vérifier les compétences requises avant l'inscription des collaborateurs à une formation
- pour délivrer une compétence à l'issue d'une formation et en assurer l'évaluation
- pour déterminer les formations nécessaires à l'évolution dans la fonction
- pour déclencher une formation liée à une habilitation.

Le module de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences d'Infor HCM Anael RH est disponible en mode progiciel (l'application est installée dans l'entreprise cliente et administrée par elle) ou en mode SaaS (Software-as-a-Service). Dans le cas du mode SaaS, l'application est hébergée et administrée par Infor, les utilisateurs se connectent à l'application à distance par navigateur web.

## Technologie

Comme l'ensemble de l'offre Infor HCM Anael RH, le module GPEC est développé en technologie Microsoft .Net ce qui lui confère un environnement de travail tout internet. Aucune installation sur les postes utilisateurs n'est nécessaire.

L'ensemble des processus d'Infor HCM Anael RH est accessible par le biais d'un navigateur Internet Explorer. L'accès utilisateur est très convivial, personnalisé par type d'acteurs (Manager, Directeur, DRH...).

Il s'agit d'une solution souple et légère qui offre d'importantes possibilités en matière de paramétrage et de personnalisation.

---

Au-delà de son intégration avec Infor HCM Anael Paie, Infor HCM Anael RH peut :

- être connecté à tout autre outil de paie du marché. Pour cela, un outil ETL (extraction, transformation, chargement de données) est embarqué dans Infor HCM Anael RH qui permet de mettre en place ces échanges de données par simple paramétrage.
- fonctionner de manière autonome.

Infor HCM Anael RH communique naturellement avec l'environnement bureautique (Word®, Excel®, Acrobat Reader®) et les outils de messagerie électronique. Par exemple, l'ensemble des éditions peut être exporté vers Word® et Excel®, envoyé par e-mail. Les utilisateurs peuvent facilement exporter des informations de la base aux formats texte, XML...

Infor HCM Anael RH est une solution prête à l'emploi : l'appropriation du produit intervient rapidement après la phase d'installation.

## Descriptif des fonctions

Infor HCM Anael RH, module GPEC fonctionne autour de 3 axes :

- Connaître
- Suivre
- Anticiper

## Connaître

### Le référentiel des métiers

Ce répertoire est la liste ordonnée de l'ensemble des métiers de l'entreprise. Elle vise à fournir une représentation homogène permettant ainsi de faciliter la mise en évidence de familles et domaines professionnels ainsi que d'éventuelles filières de mobilités (passerelles entre les métiers).

Cette démarche structurante, basée sur la description d'une nomenclature, facilitera la mise en œuvre de ce référentiel.

Le métier est décrit au travers de ses caractéristiques : conditions générales d'exercice, formation et expérience, mission à effectuer, situations fonctionnelles, salaire minimum, moyen et maximum (ainsi que sa devise d'expression). Des compétences du référentiel de compétences (cf. ci-dessous) sont également associées au métier.

Fiche métier au sein du référentiel : caractéristiques générales, salaires de références ...

Luc AIBEAU (AIBEAU@localhost)  
 Service : R&D  
 Manager : MAÎTRE  
 Assist. de gestion : DOMINIQUE  
 Accès : Supervisor

ABRICOTIER, Jean

Capital Humain GPEC Formation Self-service Commun Connexion Paramétrage

Page d'accueil >> Paramétrage >> Référentiels >> Fi

Rechercher Supprimer Annuler  
 Générer un poste Compétences du métier Copier Imprimer

**Métier** Service Admin. et Commercial/Service administratif/12141

libellé métier Technicien des services administratifs

Date ouverture  Date fermeture

Identification Il exploite et analyse les informations liées à l'un des services de l'entreprise. (pala, finance, commercial,...)

Missions à effectuer Enregistrer les données du domaine d'activité. Collecter, organiser les informations saisies. Tenir à jour les dossiers.

Conditions générales d'exercice L'emploi métier s'exerce dans un bureau, à horaires réguliers.

Situations fonctionnelles Sous la responsabilité du chef de service

Formation et Expérience Cet emploi métier est accessible à partir de formations de niveau Bac pro, BTS ou DUT. Il est possible d'accéder à ce métier avec un CAP

Commentaire Voir la notion de confidentialité pour certains domaines (pala, ...)

Salaires Minimum 1 200,00 €  
 Moyen 1 500,00 €  
 Maximum 1 800,00 €

Devises Euro

Précédent Suivant

Placer ici les colonnes à grouper

Famille profes.	Domaine profes.	cod Métier	Métier	Identification	Mission	Condition	Situation	Formation	Commentaire Métier	Salaires min	Salaires moyen	Salaires max
Service Admin. et Service administr	12141		Technicien des se	Il exploite et anal	Enregistrer les do	L'emploi métier s	Sous la responsa	Cet emploi métier	Voir la notion de	1 200,00 €	1 500,00 €	1 800,00 €
Service Admin. et Service administr	DAF		Directeur Adminis							0,00 €	0,00 €	0,00 €
Service Admin. et Service administr	DG1		Directeur Générale							0,00 €	0,00 €	0,00 €
Service Admin. et Service administr	DH1		Directeur des Res							0,00 €	0,00 €	0,00 €
Mécanique, Electri	Entretien Maintien	MECAELEC1	Méca-Elec niveau	Il prépare et pose	Effectue le réglag	Le métier s'exerc		Métier accessible	L'activité comport	1 500,00 €	2 200,00 €	0,00 €
Maîtrise Industrielle	Agent encadrement	QUAL2	Chef Régleur							0,00 €	0,00 €	0,00 €
Maîtrise Industrielle	Qualité	ASSQUAL	Assistante Qualité	En conformité ave	Maintenir, mettre	-Rigueur et applic	Relati ...	BAC + 2 producti	- Environ 700 act	2 000,00 €	2 500,00 €	0,00 €
Maîtrise Industrielle	Qualité	DTQ	Directeur Techniq							0,00 €	0,00 €	0,00 €
Technicien Indust	Installation maint	S331	Technicien install	Assure l'installati	Participation à l'e	Le métier s'exerc	Travail en équipe	Le métier est acc	Possibilité de pre	1 500,00 €	2 000,00 €	0,00 €
Batiment	Ouvriers de la m	MAÇON	Ouvrier de ma m	Sont concernés t	Il construit les m	Le métier s'exerc	Dépend directem	Ce métier est le	L'activité comport	1 000,99 €	1 200,00 €	0,00 €

Le référentiel des postes

Le référentiel des postes présente de grandes similitudes avec celui des métiers. Les postes sont déclinés à partir des métiers et héritent des compétences qui y sont associées qui peuvent être complétées, modifiées au niveau poste. Le référentiel des postes permet de gérer les hiérarchies entre les postes.

Les postes sont affectés aux collaborateurs. Les compétences du poste détenu par un collaborateur sont proposées automatiquement à l'évaluateur dans le cadre du système de management de la performance, c'est-à-dire des entretiens.

- [-] Batiment
  - [-] Ouvriers de la maçonnerie
    - [-] Peintre en bâtiment
- [-] DIFFUSION
- [-] Maîtrise Industrielle
- [-] Mécanique, Electricité
- [-] Métiers de l'édition
- [-] Métiers de l'informatique
- [-] Production
- [-] Service Admin. et Comm
- [-] Technicien Industriel
- [-] Travaux Publics
- [-] Vente et Marketing

## Fiche de poste (Euro)

### Peintre en bâtiment Batiment Ouvriers de la maçonnerie

	Minimum	Moyen	Maximum
Salaires	1 000,00	1 200,00	1 500,00

#### Identification

Sont concernés tous les métiers du gros oeuvre.  
Maçon coffreur, Plâtriers, Peintres, Enduiseurs,...

#### Missions à effectuer

Il construit les murs, les cloisons, et les façades des maisons individuelles, des immeubles d'habitation, des immeubles commerciaux. Il assure l'étanchéité et la protection des locaux des bâtiments par la pose d'isolants ou l'application d'enduits

#### Conditions générales d'exercice

Le métier s'exerce en plein air, ou sous-abri dans des locaux clos et couverts de chantiers de constructions.

#### Situations fonctionnelles

Dépend directement du chef d'équipe

#### Formation et Expérience

Ce métier est le plus souvent accessible à partir d'une expérience confirmée dans le domaine du gros oeuvre.  
Diplôme de niveau V requis (CAP, BEP)  
Un diplôme de niveau IV (Bac pro) conduit rapidement aux fonctions de chef d'équipe

#### Commentaire

L'activité comporte des déplacements (changements de chantiers)  
Les horaires sont réguliers. (dépassements dans certains cas)

#### Compétences du poste

Aptitudes Communes	Niveau Requis	Habilitation(s) nécessaire(s)
Comportements Professionnels		
Etre capable d'anticiper	--	
Identifie poste de travail	-	

## Le référentiel des compétences

Le référentiel des compétences peut se définir comme la liste de compétences requises pour l'exercice des emplois à tenir. Il existe de multiples façons d'établir de tels référentiels et une grande hétérogénéité des approches. Pour répondre à cette diversité, l'outil propose une approche totalement ouverte sur la construction du modèle, sa structuration ainsi que ses critères d'appréciation.

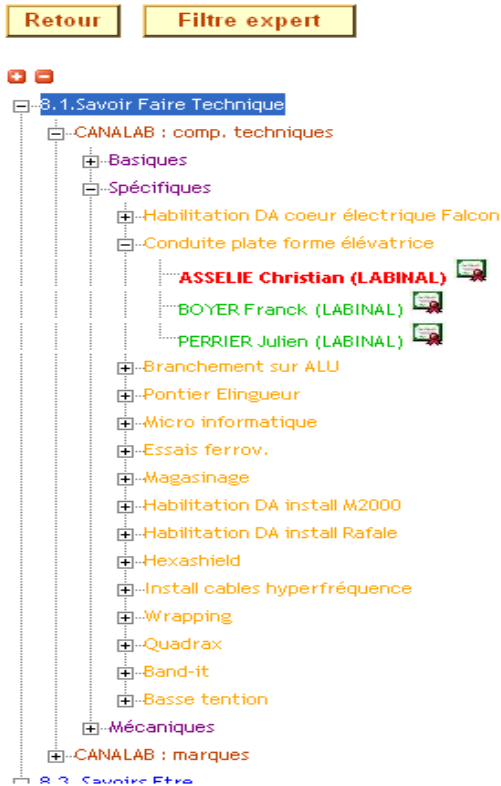
Les compétences décrites sont regroupées en 'aire' (par exemple : Savoir, Savoir Faire, Savoir Etre) et en famille (afin de décrire une relation avec le domaine professionnel). Ces aires et familles sont ouvertes et paramétrables. Enfin, afin de pouvoir déterminer une typologie d'appréciation, les familles de compétences seront décomposées en activités (par exemple : « Communiquer », « Stocker », « Terrasser »...).

Correspondantes à certaines activités professionnelles, les compétences peuvent dépendre d'une habilitation.

Les critères d'appréciation peuvent être de toute nature afin de s'adapter aux usages de l'entreprise : textuel (excellent, bon, moyen, ...), numérique, cabalistique (+++, --, ...) ou correspondant à un code couleur.

## Compétences des collaborateurs

LABINAL - Matricule : 000020, Christian ASSELIE



### Le référentiel des habilitations

L'objectif est de pouvoir gérer aisément des habilitations et automatiquement les dates de validité de celles-ci.

Bien souvent, la délivrance (ou l'obtention) d'une habilitation peut être liée à différents éléments distincts qui, une fois rassemblés, correspondent à une habilitation. Par exemple, le seul certificat de conduite sans la visite médicale idoine ne permettra pas de délivrer l'habilitation.

Pour répondre à cette réalité, Infor HCM Anael RH propose d'enregistrer des « types d'habilitations ». Ces types seront eux-mêmes constitués d'un ou plusieurs éléments différents appelés « composants habilitation ». Ces composants seront qualifiés par une nature de composant (Visite médicale, Permis de conduire, saisie libre, ...) et un domaine (Outillage Electro-portatif, Electricité basse tension, Conduite, ...).

Lorsqu'un type d'habilitation est associé à un collaborateur, tous les composants (habilitation) seront affectés d'une date limite de validité.

Exemple de titre associé à l'habilitation

**Il est obligatoire de :**

- de neutraliser votre engin dans la zone de stationnement
- vérifier le bon fonctionnement de l'appareil.
- prévenir l'accidentement travailleur en cas d'incident technique ou d'accident.
- respecter les consignes et le plan de circulation du site
- porter vos EPI

**Il est interdit de :**

- utiliser l'appareil sans y être autorisé.
- surcharger l'appareil.
- lever une charge mal équilibrée.
- circuler charge haute.
- freiner brusquement.
- tourner à pleine vitesse.
- transporter ou élever des personnes si l'appareil n'est pas prévu à cet effet.
- de téléphoner au poste de travail

Le présent titre d'autorisation n'est valable que pour l'emploi ou en son remplacement que vous avez indiqué précédemment le signer. Cette autorisation est strictement personnelle et ne peut être transférée à des tiers.  
Le titulaire de ce titre perd de cette autorisation pendant la durée de validité de son titre à ce poste.  
Le porteur responsable de cette autorisation doit être immédiatement rapatrié en cas de non-conformité.  
Le respect de toutes les règles que vous avez accepté d'appliquer lors de la délivrance de ce titre est d'obligation absolue et non négociable.

## AUTORISATION DE CONDUITE / HABILITATION



**DELEGATAIRE**

NOM : AIBEAU  
Prénom : Luc


Autorisé le titulaire de cette carte à conduire les engins des catégories indiquées ci-contre.

Date :  
Signature :

**CATEGORIES D'ENGINS**

- Petits engins de chantier (Cat.1-R372)
- Engins d'extractions (Cat.2-R372)
- Tracteurs sur chenilles (Cat.2-R372)
- Tracto-pelle, chargeuses (Cat.4-R372)
- Engins de compactage (Cat.4-R372)
- Chariot élévateur (Cat.9-R372 ou R389)
- Grue à Tour (R377)
- Grue mobile (R383)
- PEMP (cat. 3A/3B,...- R386)
- Grue Auxiliaire (R390)
- Portique / Pont roulant

**TITULAIRE**



NOM : CARBELE  
Prénom : Marie  
Chantier : DIRECTION PERSONNEL

Date :  
Signature :

- Fiche d'aptitude médicale :  30/4/07

Suivre

Evaluation, entretiens, et management de la performance

Infor HCM Anael RH vous permet de construire, gérer, suivre et analyser les entretiens de carrière via un système complet de management de la performance. La typologie des entretiens est paramétrable de même que leur fréquence, ce qui permet d'en suivre le renouvellement.

Le système permet aisément de construire des grilles d'évaluation adaptées aux différents profils cibles par un puissant système de paramétrage à la fois du contenu et des critères d'appréciation. Les compétences à apprécier sont proposées automatiquement à l'évaluateur au regard du poste occupé par le collaborateur.

L'outil de management de la performance offre en un écran unique la possibilité à l'évaluateur de visualiser les formations suivies, d'accéder à la grille d'appréciation générale (objectifs, effets des formations...), de procéder à l'évaluation des compétences, de proposer des formations, d'enregistrer des souhaits d'évolution... Un système résolument orienté vers une utilisation déconcentrée directement par les managers.

Les entretiens peuvent être planifiés, et Anael RH propose un tableau de bord permettant d'assurer aux services centraux un suivi de leur réalisation, et d'effectuer des relances.

L'utilisateur peut accéder, selon son niveau d'habilitation aux différentes synthèses et mesures des compétences disponibles au sein du système : pour une équipe, pour un site, pour une population... sous la forme par exemple de l'arbre des compétences présenté ci-dessus, de la fiche de compétence présenté ci-dessous...

Exemple de paramétrage des grilles d'évaluation

Mettre à jour Supprimer Annuler Copier

- [-] Cadre commercial
  - [-] Evaluation de la performance individuelle
    - [-] Evaluation du comportement individuel
      - Comportement au sein de l'équipe
      - Comportement en externe
      - Comportement en interne (hors équipe)
    - [-] Evaluation des résultats des formations
      - Formations obligatoires
      - Formations individuelles choisies
    - [-] Appréciation de l'année écoulée
      - Motivation personnelle
    - [-] Evaluation de la réussite projet
      - [-] Maitrise des objectifs qualitatifs
        - Direction d'équipe
        - Maitrise de la relation fournisseur

Code du modèle: CAD\_COM

Libellé du modèle: Cadre commercial

Critère d'appréciation: ECF

Section: Evaluation de la performance individuelle

Chapitre: Evaluation du comportement individuel Ajouter

Objectif: Comportement au sein de l'équipe Retirer

- Comportement au sein de l'équipe
- Comportement en externe
- Comportement en interne (hors équipe)

L'évaluation de la performance : le traitement global des compétences permet d'enregistrer le niveau constaté

Luc AIBEAU (AIBEAU@localhost)  
 Service : R&D  
 Manager : MAITRE  
 Assit. de gestion : DOMINIQUE  
 Accès : Supervisor

INTE

ABRICOTIER, Jean

Collaborateur Vision Collective Indicateurs Connexion Paramétrage

Page d'accueil >> Anael.rh >> Capital Humain >> Evaluations de la p

Mettre à jour Supprimer Annuler **Détail des objectifs** Edition

Agenda/Bloc-note Besoin de formation Gestion de la mobilité Formations suivies Formations systèmes précédents

**Détail des compétences** Traitement global compétences

Type d'entretien: Annuel Compétences

Période début évaluation: Mois 1 Année 2006

Période fin évaluation: Mois 12 Année 2006

Manager: MAITRE MAITRE Manager

Service:

Date prévue: 28/11/2006

Modèle de l'entretien: Entretien annuel Chef d'équipe

Date réalisé: 11/03/2009

Date du prochain: 11/03/2010

Notation:

Commentaire:

Commentaire du manager:

Commentaire du collaborateur:

Entretien validé:

**Retour** **Mise à jour globale**

Critères d'appréciation:  Compétences requises  Savoir faire

Activités:  Agroalimentaire

Date d'évaluation: 18/08/2009

Appréciation attendue: Sans objet Appliquer à la sélection

Appréciation constatée: Non renseigné Appliquer à la sélection

Activité	Compétence	Date appréciation	Appréciation attendue	Appréciation constatée	Date nouvelle appr
Agroalimentaire	Connaissance des	31/07/2009	Bon	Insuffisant	18/08/2009
Agroalimentaire	Informar la hiéra	31/07/2009	Bon	Bon	18/08/2009
Agroalimentaire	Maitrise des techr	31/07/2009	Bon	Bon	18/08/2009
Agroalimentaire	Port de la tenue d	31/07/2009	Bon	Bon	18/08/2009
Agroalimentaire	Port des EPI (aut	31/07/2009	Bon	Bon	18/08/2009
Agroalimentaire	Qualité des prest	31/07/2009	Bon	Bon	18/08/2009
Agroalimentaire	Respect de la rég	31/07/2009	Bon	Bon	18/08/2009
Agroalimentaire	Respect des hora	31/07/2009	Bon	Bon	18/08/2009

**Détails infos du collaborateur**

À l'issue du processus d'évaluation, l'entretien peut être édité automatiquement.



L'évaluation de la performance : suivi des entretiens planifiés, réalisés, non réalisés

Luc AIBEAU (AIBEAU@localhost)  
 Service : R&D  
 Manager : MAITRE  
 Assis. de gestion : DOMINIQUE  
 Accès : Supervisor



Collaborateur Vision Collective Indicateurs Connexion Paramétrage

Page d'accueil >> Anaël rh >> Capital Humain >> Evaluations de la

Type de collaborateurs : Tous Collaborateurs présents au : 18/08/2009

Placer ici les colonnes à grouper

Société	Nom	Prénoms	Type entretien	Mois début période	Année début période	Mois fin période	Année fin période	Date prévue	Date Réalisée	Prochaine date	Closuré
INTERIM Sarl	Andrieu	Paul	Annuel Compéter	1	2007	12	2007	16/05/2007			
INTERIM Sarl	BELAU	Flore	Annuel Compéter	10	2005	10	2006	16/11/2006			
INTERIM Sarl	BROCHIN	Juliette	Annuel Compéter	1	2008	12	2008	17/01/2008			
LTR PRODUCTION	SPICQ	Sylvie	Annuel Compéter	1	2006	12	2006	29/11/2006			
METAL SA	ABRICOTIER	Jean	Annuel Compéter	1	2006	12	2006	28/11/2006	11/03/2009	11/03/2010	
METAL SA	ABRICOTIER	Jean	Eval. Performanc	1	2005	12	2005	22/12/2005	22/12/2005	28/09/2007	
METAL SA	BARANE	Jean	Annuel Compéter	10	2005	10	2006	24/11/2006			
METAL SA	DEUX-CENTS	Marie	Annuel Compéter	1	2005	12	2005	07/02/2006	08/02/2006		
METAL SA	ONZE	Guy	Annuel Compéter	1	2008	12	2008	24/01/2008			
NEGOGES	CARBELE	Marie	Annuel Compéter	1	2010	12	2010	05/03/2010			
NEGOGES	CARBELE	Marie	Annuel Compéter	1	2009	12	2009	07/02/2009	23/07/2009	23/07/2010	
NEGOGES	CARBELE	Marie	Annuel Compéter	1	2008	12	2008	01/10/2008	03/12/2007	03/12/2008	
NEGOGES	CARBELE	Marie	Fin de période d'e	1	2008	6	2008	20/05/2008			
NEGOGES	CARBELE	Marie	Annuel Compéter	1	2006	12	2006	12/04/2006			
NEGOGES	CARBELE	Marie	Annuel Compéter	1	2006	12	2006	02/02/2007			
NEGOGES	CARBELE	Marie	Annuel Compéter	1	2006	12	2006	28/11/2006			
S.N. STP	GALLARD	Paul	Annuel Compéter	1	2007	12	2007	24/12/2007			

Nombre d'enregistrements : 17

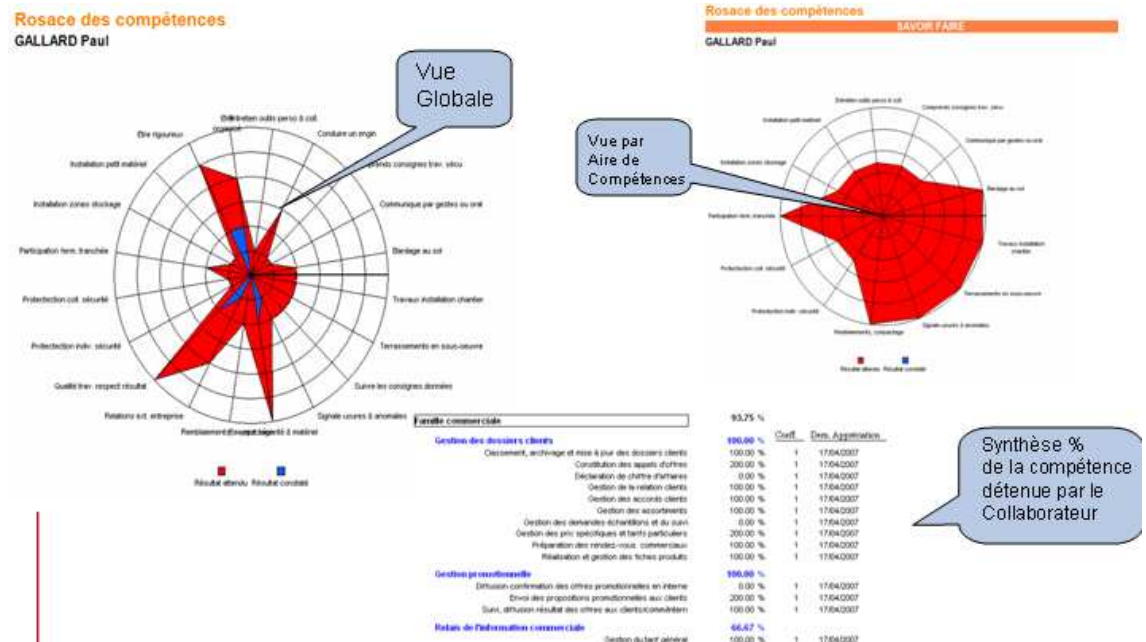
Le suivi, le contrôle

Comme toutes les informations présentes au sein des modules Infor HCM Anaël RH, les compétences, les habilitations et les postes occupés sont consultables individuellement et collectivement.

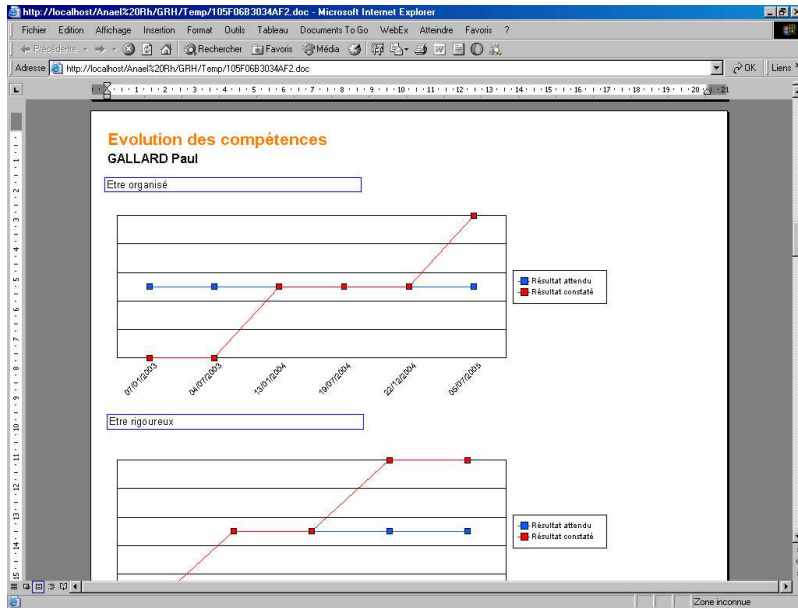
Individuellement, l'adéquation actuelle des compétences individuelles pourra être, par exemple, contrôlée par rapport au poste occupé.

Afin de juger de cette adéquation, les compétences évaluées sont restituées sous de nombreuses formes, par exemple celle de l'arbre des compétences déjà présenté ci-dessus. Voici quelques présentations additionnelles :

Edition de la rosace des compétences d'un collaborateur et de l'indice de performance associé



### Consultation de l'évolution des compétences d'un collaborateur



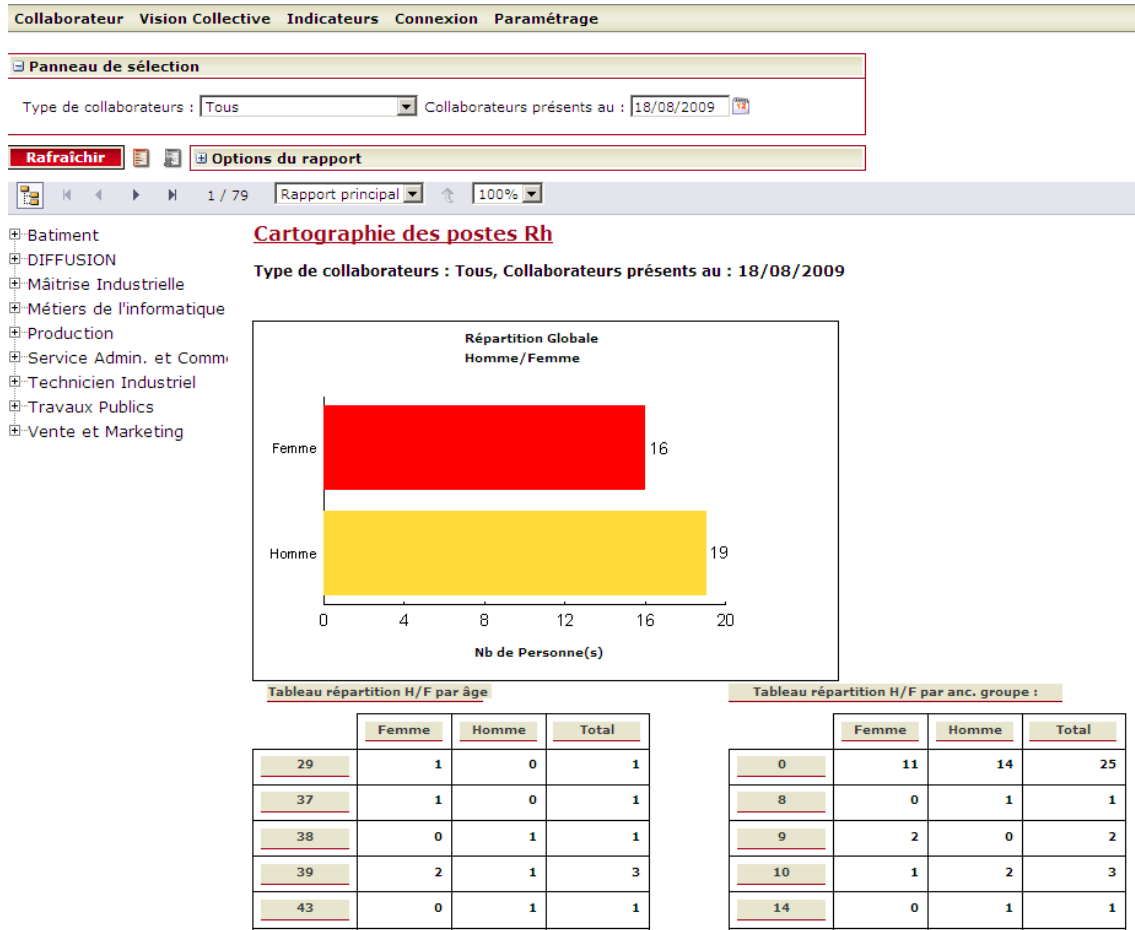
## Anticiper

### Les indicateurs disponibles

La cartographie actualisée des compétences associée aux états d'effectifs et aux projections disponibles sont autant d'informations qui permettent d'anticiper les besoins futurs ainsi que d'identifier les manques potentiels.

En plus des états d'effectifs proposés avec le module Capital Humain, Infor HCM Anael RH permet d'analyser la répartition des effectifs en fonctions des postes.

*Cartographie des postes pour faciliter une projection*



Au-delà des restitutions fournies, le logiciel est doté d'un outil de requêtes multicritères puissant permettant de compléter l'analyse statistique ou qualitative des postes et des compétences.

## La recherche d'adéquation

Pour confronter les attendus d'un poste avec un collaborateur ou avec un autre poste, une fonctionnalité, intégrée à Infor HCM Anael RH, vous permet d'analyser graphiquement les différences.

C'est par le biais de ces fonctions que l'on pourra définir des plans de formation, des reclassements de personnels ou encore des recrutements.

### Recherche d'adéquation d'un collaborateur avec un poste

#### Luc AIBEAU (AIBEAU@localhost)

Service : R&D

Manager : MAITRE

Assist. de gestion : DOMINIQUE

Accès : Supervisor



Collaborateur Vision Collective Indicateurs Connexion Paramétrage

Annuler Valider

Source

Collaborateur ABRICOTIER Jean

Cible

Poste Agent d'entretien Agroalimentaire

Placer ici les colonnes à grouper

	Activité ▾ ▢	Compétence ▾ ▢	Etat	Niveau source ▢	Appréciation attendue ▾ ▢
	Agroalimentaire	Connaissance des produits		Insuffisant	En progression
	Agroalimentaire	Informar la hiérarchie en		Bon	En progression
	Agroalimentaire	Maitrise des techniques de		Bon	Bon
	Agroalimentaire	Port de la tenue de travail		Bon	Insuffisant
	Agroalimentaire	Port des EPI (autres que la		Bon	Sans objet
	Agroalimentaire	Qualité des prestations fou		Bon	Bon
	Agroalimentaire	Respect de la réglementation		Bon	En progression
	Agroalimentaire	Respect des horaires de tr		Bon	Excellent
	Agroalimentaire	Respect des règles d'hygiè		Excellent	En progression
	Agroalimentaire	Respect du règlement inté		Bon	Insuffisant

Nombre d'enregistrements : 10

◀◀ ▶▶ 1 / 1

## Recherche du meilleur collaborateur pour un profil de poste

Luc AIBEAU (AIBEAU@localhost)  
Service : R&D  
Manager : MAITRE  
Assist. de gestion : DOMINIQUE  
Accès : Supervisor

Collaborateur Vision Collective Indicateurs Connexion Paramétrage

Annuler Détail poste Recherche collaborateurs

Poste salarié Agent d'entretien Agroalimentaire  
Famille professionnelle Production  
Domaine professionnel Entretien  
Commentaire

Placer ici les colonnes à grouper

Poste	Famille profes.	Domaine profes.	Commentaire poste
Agent d'entretien Ag	Production	Entretien	
Assistant(e) RH	Service Admin. et Cd	Service administratif	Voir la notion de
Assistante Qualité	Maîtrise Industrielle	Qualité	- Environ 700 act
Assistante Qualité Ju	Maîtrise Industrielle	Qualité	- Environ 700 act
Assistante qualité sel	Maîtrise Industrielle	Qualité	- Environ 700 act

Poste : Agent d'entretien Agroalimentaire  
Type de collaborateurs : Tous Collaborateurs présents au : 18/08/2009

Retour Détail poste

Placer ici les colonnes à grouper

id Société	Société	Nom	Prénom	%	Dernier poste occupé
001	METAL SA	ABRICOTIER	Jean	100,00 %	Agent d'entretien Agroali

Nombre d'enregistrements : 1 1 / 1

### Les modules complémentaires de l'offre Infor HCM Anael RH :

- Module Capital Humain (module de base)
- Module Self Service : Décentralisation de la gestion des absences et des données collaborateurs
- Module Formation : Gestion de la formation
- Module Recrutement : Gestion du recrutement
- Module A.T. : Gestion et prévention des Accidents du Travail
- Module Risques professionnels : Evaluation des risques & Gestion des salariés sensibles
- Infor PM Query & Analysis : solution avancée pour le reporting et les analyses de données

## A propos d'Infor.

Infor propose des logiciels d'entreprise meilleurs grâce à une politique d'acquisition et d'amélioration de solutions fonctionnellement riches et éprouvées. Supportés par des milliers d'experts métier, ces logiciels bénéficient en effet d'une innovation continue, d'une mise en œuvre rapide, d'un déploiement mondial et d'options d'achat flexibles. En quelques années, Infor est devenu l'un des plus grands éditeurs de logiciels de gestion d'entreprise. Pour plus d'informations, nous vous invitons à visiter notre site web [www.infor.fr](http://www.infor.fr).

**Infor France**

72 rue du Colonel de Rochebrune  
92380 Garches  
Téléphone : + 33 (0) 1 47 95 90 00  
Télécopie : + 33 (0) 1 47 95 19 00  
Email : marketing.fr@infor.com

**Siège social monde**

13560 Morris Road  
Suite 4100  
Alpharetta, Georgia 30004  
USA  
Direct: +1 (800) 260 2640

Adressez-vous  
à votre bureau  
Infor local  
pour connaître  
la disponibilité  
de nos produits  
dans votre  
région.

