

Front RH Carrières

Optimiser la gestion de la formation, valoriser les compétences et manager les carrières

Optimiser la gestion de la formation

Les processus de gestion de la formation tels que la demande de formation, l'inscription des salariés, la planification des sessions et intervenants, sont optimisés pour permettre de gagner en temps et en performance.

A travers un workflow collaboratif, salariés, managers et responsables de formation évaluent les besoins et moyens en formation.

La maîtrise de la gestion de la formation est facilitée par le suivi dynamique de l'avancement du plan de formation, le contrôle de l'investissement formation, et l'évaluation des stages.

Organiser les entretiens individuels

Structuré autour de vos propres questionnaires et trames d'évaluation, l'entretien individuel en ligne permet d'évaluer les performances et les compétences et de fixer de nouveaux objectifs au fil des réalisations. Des tests et questionnaires d'auto-évaluation en ligne, permettent aux salariés et managers d'être acteurs de l'évolution de leurs carrières.

Maîtriser l'évolution des compétences

Les arbres de compétences sont organisés par expertise, métier et savoir-faire. L'intégration des arbres de compétences aux structures organisationnelles permet de définir des seuils et normes qualité tels que les quantités critiques de postes, les compétences indispensables par activité afin d'anticiper et de maîtriser l'évolution des compétences et des métiers de l'entreprise.

Analyser, partager & Publier

Rechercher en temps réel les collaborateurs répondant à la meilleure adéquation homme-poste.

Automatiser la publication dynamique de vos rapports RH sur les portails et pages web des différents acteurs et décideurs de l'entreprise.

Répondre aux besoins des opérationnels

Pour un management innovant et efficace les managers, responsables opérationnels et salariés accèdent en ligne à tout moment et en fonction de leurs droits aux informations RH nécessaires au développement des performances individuelles et collectives. Front RH Carrières établit une communication RH pro active entre les services RH et les collaborateurs de l'entreprise.

Cegid Front RH édite, intègre et commercialise une plateforme de solutions et services de gestion de la Paie et des Ressources Humaines.

Cegid Front RH propose des solutions et services innovants, bénéficiant de l'expérience du service et de l'expertise technologique de ses actionnaires ; le Groupe Cegid France, acteur majeur dans l'univers des Ressources Humaines et la Société eFront, un des premiers éditeurs européens de solutions ASP en Europe.

Cegid Front RH apporte une réponse aux nouveaux besoins des entreprises par des solutions souples, ouvertes et interactives, des services sûrs et productifs permettant de satisfaire les besoins des entreprises et les attentes de leurs collaborateurs.



Front RH Carrières

Gestion de la formation

- Optimisation des processus métier de gestion de la formation: demandes de formation, validation des formations, planification des sessions, gestion des inscriptions, suivi automatique des dépenses et contrôle budgétaire.
- Analyse et qualification des besoins en formation pour l'élaboration du plan annuel ou pluriannuel par service, métier et thème.
- Mise en ligne des catalogues des formations intra et inter entreprises accessibles par profil métier et domaine de compétences.
- Recensement des besoins en formation exprimés en libre service par les collaborateurs, managers, responsables opérationnels ou lors de l'entretien individuel facilitant l'élaboration des plans individuels de formation.
- Inscription en accès libre service des salariés en fonction de leur profil, métier et compétences.
- Suivi du calendrier des formations avec rappel automatique/ systématique des échéances.
- Gestion complète des organismes de formation et animateurs : plannings, coûts et disponibilités.
- Processus d'évaluation en ligne des formations par les stagiaires et report dynamique auprès des managers et responsables RH.

Gestion des compétences

- Définition des référentiels intégrant les compétences, connaissances, postes et emplois.
- Tests, questionnaires et évaluations par profil de poste, métier et domaine de compétences.
- Gestion des bilans de compétences.
- Gestion des habilitations et des certifications professionnelles.

Gestion des carrières

- Gestion des entretiens individuels : évaluation des performances, fixation des objectifs individuels, recueil des souhaits collaborateurs et définition des axes d'amélioration.
- Suivi en ligne de l'entretien et des campagnes d'entretiens.
- Gestion des objectifs et plans de développement.
- Mise en place d'un référentiel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec alerte automatique en cas de dépassement des seuils d'indicateurs clés.
- Recherche et analyse en temps réel des meilleures adéquations homme-poste-mission, en fonction des compétences, aptitudes, habilitations, expériences, disponibilités, affectations géographiques, statuts, missions effectuées, etc.