



# FONCTIONNALITES DU LOGICIEL VIRTUALIA

## MÉTHODE SIRHIS D'ÉVALUATION ET DE GESTION DES COMPÉTENCES

© MÉTHODE SIRHIS

### 1. GÉNÉRALITÉS

#### Une démarche

La démarche et les outils proposés peuvent apporter à l'entreprise et à ses salariés une aide à la décision et répondre à des questions du type: Comment ?

- ☞ **Construire un CV et un profil de compétences,**
- ☞ **Comparer des activités ou des fonctions entre elles , mesurer et traduire les écarts en termes de formation**
- ☞ **Mettre en place une démarche d'évaluation des compétences,**
- ☞ **Rechercher et identifier les personnes** susceptibles d'occuper une activité, une fonction, d'être affecté sur un projet, de remplir une mission, de jouer un rôle,
- ☞ **Rechercher et identifier les activités, les fonctions, les projets, les missions ou les rôles** accessibles à une personne ou à un groupe de personnes ?
- ☞ **Mesurer et identifier la nature et l'importance** de l'écart entre une personne et une fonction, un projet, une mission, et caractériser le parcours de formation nécessaire,
- ☞ **Structurer et bâtir des tests spécifiques de niveau dans les domaines de compétences de l'entreprise,**

Le logiciel Virtualia permet à l'entreprise de **représenter** et de gérer des concepts de gestion RH, comme la compétence, la fonction-type, la carrière, et de les utiliser pour sa gestion quotidienne des compétences etc..

**Son positionnement par rapport à l'offre du marché est unique.** Il offre un outil de pesée intégré à une démarche complète d'évaluation et de gestion des compétences en vue de fournir aux utilisateurs finaux, tel un outil bureautique, et non pas seulement aux informaticiens ou aux spécialistes des ressources humaines, des réponses accessibles, immédiates et compréhensibles aux questions ou aux requêtes posées.

**NOTE IMPORTANTE :** CE LOGICIEL PEUT ÊTRE AISÉMENT RELIÉ À N'IMPORTE QUEL SYSTÈME DE PAYE OU DE GRH QUE L'ENTREPRISE UTILISERAIT DÉJÀ. UNE REPRISE DES DONNÉES INDIVIDUELLES EST DANS CE CAS VIVEMENT RECOMMANDÉE DANS LE CADRE D'UNE INTERFACE AUTOMATISÉE.

### 2. FONCTIONNALITÉS

⇒ **Nouveau !** à partir de la Version 3.0 **La gestion des activités est étroitement associée à l'évaluation des compétences**

#### ◆ DONNÉES ADMINISTRATIVES DU PERSONNEL

- Etat civil,
- Diplômes, qualifications, formations,

#### ◆ CARRIÈRE ET APPRÉCIATION

- Situation administrative historisée
- Historique des rémunérations,
- Historique de l'appréciation (compétences, entretien, appréciation, vœux),

#### ◆ POSTE, FONCTION & EMPLOI

- Définition de fonction...
- Affectation fonctionnelle au sein de l'organigramme : Direction, Département, Service, Unité

#### ◆ RÉMUNÉRATION

- Rémunération brute, masse salariale,
- Régression linéaire vieillissement compétences

### CES FONCTIONNALITÉS S'ACCOMPAGNENT D'OUTILS DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES COLLECTIVES SUR LES OBJETS RENSEIGNÉS.

A l'ensemble des dossiers individuels, et quelle que soit la date de valeur, VIRTUALIA associe des possibilités de

#### ◆ SÉLECTIONS DYNAMIQUES

A l'aide de la souris, sélections combinées (à une date donnée) sur

- les femmes, les hommes,
- la ou les tranches d'âge, les dossiers en activité, mais aussi la catégorie, l'activité, l'emploi, le service, le collègue
- les dossiers annotés,
- les résultats d'une recherche ou les séries statistiques.

#### ◆ RECHERCHES MULTICRITÈRES

- Recherches combinant plusieurs critères et leurs valeurs,
- Fonctions expertes de recherche (ancienneté, entrées, sorties)
- Comparatif des dossiers sélectionnés,
- Possibilité d'associer le résultat de la recherche aux autres outils de VIRTUALIA (Editions, Statistiques, Export)
- Possibilité de mémoriser ses recherches au sein d'un album.

#### ◆ RECHERCHES INDIVIDUELLES

- Visualiser et éditer la totalité du dossier,
- Le modifier en « hypertexte »,
- Recherches ponctuelles sur le dossier à toute date,

#### ◆ STATISTIQUES ET GRAPHIQUES

- Statistiques immédiates sur toutes les informations traitées à partir des recherches ou des sélections effectuées,
- Clés de répartition par catégorie, organigramme, activité, emploi
- Représentations graphiques (barres, lignes, secteurs...),
- Calcul des valeurs moyenne, minimum, maximum, médiane et de l'écart type,
- Transfert automatique des résultats à EXCEL.

#### ◆ EDITIONS

- Editions dynamiques avec choix de la police, du tri, de l'orientation de l'imprimante, des informations éditées,
- Encadrement, rupture sur tri, totalisations, Mémorisation des états au sein d'un album,
- Fonction "Aperçu",
- Editions standards Fiche individuelle, Curriculum Vitae, planning collectif d'activités, objets de gestion, etc.
- Liaison dynamique avec le traitement de texte « Word » permettant la personnalisation de tout type de document (lettres, contrats, notifications, étiquettes etc..).

### LA GESTION DES ACTIVITES, DES COMPETENCES, DES EMPLOIS, DES FONCTIONS ET DES CARRIERES

#### ◆ GESTION DES DONNÉES DE BASE

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dictionnaire d'activités</li> <li>• Postes ou fonctions</li> <li>• Emplois type</li> <li>• Fonctions modèles</li> <li>• Domaines de compétences</li> <li>• Niveaux de complexité</li> <li>• Savoir-faire techniques</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveaux de responsabilité</li> <li>• Référentiels de compétences</li> <li>• Environnements et contextes professionnels</li> <li>• Contextes professionnels</li> <li>• Affectation des personnes sur les emplois</li> </ul> |
|---|---|

#### ◆ FONCTIONS D'ÉDITION ET DE REPRÉSENTATION GRAPHIQUE

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edition des savoir-faire techniques</li> <li>• Edition des contextes et des rôles professionnels</li> <li>• Edition des Emplois</li> <li>• Edition des profils de compétences des Emplois</li> <li>• Edition des activités par fonction, par Emploi</li> <li>• Edition des synthèses de compétences</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profil de compétences par Personne</li> <li>• Comparaison Emploi/Emploi</li> <li>• Comparaison Emploi/Personne</li> <li>• Filières d'emplois</li> <li>• Edition fiche de fonction Norme Iso 9002</li> </ul> |
|---|--|

#### ◆ FONCTIONS DE GESTION DES ACTIVITES

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les activités partagées</li> <li>• Identifier les activités possibles pour une personne</li> <li>• Analyser l'adéquation activités/personne</li> <li>• Etablir une fiche individuelle d'activités</li> <li>• Créer, tester et gérer des fonctions provisoires</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préciser les objectifs de formation ( norme Iso 9002)</li> <li>• Gérer les résultats de l'appréciation de la maîtrise des activités</li> <li>• Gérer la mobilité à partir d'un profil individuel d'activités</li> <li>• Identifier les personnes accessibles à une activité</li> </ul> |
|--|---|

#### ◆ FONCTIONS DE VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les personnes accessibles à un diplôme</li> <li>• Identifier les diplômes accessibles à une personne</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesurer les écarts diplômes/personnes</li> <li>• Etablir une progression de formation</li> </ul> |
|---|---|

#### ◆ FONCTIONS DE PREVISION ET DE GESTION DE S ORGANISATIONS

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituer des équipes autonomes</li> <li>• Identifier les activités possibles pour une personne</li> <li>• Analyser l'adéquation activités/personne</li> <li>• Etablir une filière individuelle d'activités</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse individuelle des écarts de compétences</li> <li>• Analyse collective des écarts de compétences</li> <li>• Analyse individuelle des écarts d'activités</li> <li>• Analyse collective des écarts d'activités</li> </ul> |
|--|--|

#### ◆ FONCTION D'ASSISTANCE ET DE GESTION COLLECTIVE DES COMPÉTENCES

##### *Outils de recherches multicritères sur :*

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• les compétences par mots-clé</li> <li>• les contextes professionnels</li> <li>• les contraintes de l'emploi</li> <li>• les niveaux de complexité</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• les familles d'emplois</li> <li>• les niveaux de responsabilité</li> <li>• les savoir-faire techniques</li> <li>• les rôles professionnels</li> </ul> |
|--|--|

##### *Fonctions globales et de synthèse par compétences*

- Constitution de sélections de postes/emplois/métiers
- Bilan général des compétences par unité/entité/établissement
- Matrices de cohérence profils de compétences par sélections

#### ◆ FONCTIONS DE GESTION INDIVIDUELLE

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les personnes accessibles à un emploi</li> <li>• Identifier les emplois possibles pour une personne</li> <li>• Analyser l'adéquation emploi/personne</li> <li>• Etablir une filière d'emploi individuelle</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individualiser les objectifs de formation</li> <li>• Gérer les résultats de l'appréciation des compétences</li> <li>• Gérer la mobilité à partir d'un profil individuel</li> </ul> |
|--|---|

#### ◆ FONCTIONS DE RECHERCHE ET DE SIMULATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

- Mesurer les écarts de compétences entre deux postes/emplois/métiers
- Etablir toutes statistiques sur les variables postes / emplois / personnes /compétences
- Etablir les passerelles de mobilité entre emplois
- Etablir des simulations de modification/suppression/ vieillissement de structures de compétences
- Effectuer des simulations quantitatives sur les effectifs et les compétences
- Effectuer des simulations quantitatives sur les emplois et les compétences
- Peser la qualification des postes, des emplois ou des métiers
- Etablir une classification

#### ◆ FONCTIONS DE SUIVI DE L'APPRÉCIATION PROFESSIONNELLE DES COMPÉTENCES

- Recherche et identification des personnes concernées par un événement porté dans le dossier d'appréciation.
- Recherche et identification des personnes maîtrisant une ou plusieurs activités à un niveau donné
- Recherche et identification des personnes (non)signataires de leur entretien
- Recherche et identification des personnes ayant exercé les voies de recours.
- Recherche et identification individuelle et collective des acquis techniques/expérience professionnelle/atouts/points forts.
- Historique des entretiens d'appréciation et recherche de personnes entre deux périodes ou dates données.
- Tris, recherches et identifications nominatives des personnes :
 

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ par direction</li> <li>✓ par service,</li> <li>✓ par emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ par responsable d'entretien</li> <li>✓ par type de contrat,</li> <li>✓ par dates d'entretien</li> </ul>
---	--

#### et concernées par

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ une demande d'évolution fonctionnelle</li> <li>✓ une demande de formation</li> <li>✓ une demande de mobilité géographique</li> <li>✓ une demande de mobilité fonctionnelle</li> <li>✓ une observation, une remarque, une suggestion ou un commentaire (tables par natures)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ une difficulté liée à l'organisation</li> <li>✓ une demande d'aménagement ou de RIT</li> <li>✓ une demande liée à la rémunération.</li> </ul> |
|--|--|

#### ◆ FONCTIONS DE RECHERCHE

- Synthèse des écarts liés à l'appréciation professionnelle
- Recherche et identification des personnes possédant un niveau de compétences inférieur au requis de leur emploi (dans un ou plusieurs domaines techniques)
- Recherche et identification des personnes possédant un niveau de compétences inférieur au requis de leur emploi (dans un ou plusieurs environnements professionnels)
- Recherche et identification des personnes possédant un niveau de compétences supérieur au requis de leur emploi (dans un ou plusieurs domaines techniques)
- Recherche et identification des personnes possédant un niveau de compétences supérieur au requis de leur emploi (dans un ou plusieurs environnements professionnels)

#### ◆ FONCTIONS DE SIMULATION AVANCEES

- Gestion des règles de vieillissement
- Gestion des scénarii de besoins activités/compétences
- Simulation de vieillissement de population par compétences
- Remplissage de structures test et validation de scénarii d'organisation

## RENSEIGNEMENTS DIVERS

### ☑ VIRTUALIA – GESTION VISUELLE DES ACTIVITES ET DES COMPETENCES

Cette offre méthodologique et logicielle est composée d'un module complémentaire au logiciel Virtualia de gestion administrative. Elle s'adresse :

1. aux gestionnaires ressources humaines et à leurs correspondants, France et filiales à l'étranger (Direction des ressources humaines, Directions, Chefs de service, assistantes de direction).
2. à tout responsable opérationnel impliqué ou intéressé par la gestion des activités et des compétences de son périmètre de travail.

### ☑ INTEGRATION DES TRAVAUX EXISTANTS

Récupération, reconditionnement et intégration de toutes base de données existantes ou travaux déjà réalisés sur le sujet (descriptifs d'activités, fiches de postes, référentiels de compétences, etc.)

### ☑ DEMARCHE D'EVALUATION VALIDEE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

### ☑ TOUS DOCUMENTS EDITES CONFORME AUX PRECONISATIONS DE LA NORME 9000 VERSION 2002

☑ **COORDONNEES & CONTACTS**

• **POUR LA FRANCE**

**SIRHIS Conseil France** Systèmes d'information Ressources Humaines & Innovation sociale

« *CHANGEZ DE POINT DE VUE, CHANGEZ DE REALITE* » Visitez notre site : [HTTP://WWW.SIRHIS.COM](http://www.sirhis.com)

R.C.S Paris 395 083 694 00012 – 741 G Siège social 22, Rue Breguet 75011 Paris . France ☎ (toutes lignes) (33) 01 49 29 02 01

Contact : Jean-marc Portolano : [portolano@sirhis.fr](mailto:portolano@sirhis.fr)

• **POUR LA BELGIQUE ET LES PAYS-BAS**

**YOU MAN FIRST** Human Resources Consulting

Rue d'Alaumont, 9

1380 LASNE

Tel: +32 2 653 10 11    Gsm: +32 496 26 46 26

Contact : Paul Lambert : [lambert.paul@skynet.be](mailto:lambert.paul@skynet.be)