LAURENT HABART
avec la collaboration
de Patrice Viot Coster

Les nouveautés 2021 :

- 5 nouvelles solutions passées au crible
- Une grille d'analyse plus détaillée
- Un comparatif sur une sélection de critères clés

LES SOLUTIONS DE CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES

Édition

2021

LES SOLUTIONS DE CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES

LAURENT HABART

Laurent Habart est membre fondateur du collectif Learning Sphere, consultant spécialisé en performance organisationnelle et expert en développement des compétences.

Il est l'auteur de nombreux ouvrages, études et livres blancs parmi lesquels :

- *L'accompagnement des transitions professionnelles*, LHH, 2020
- *Transformez votre entreprise grâce aux soft skills*, The Adecco Group, 2020
- *S'orienter aujourd'hui – Décryptage, dynamiques et enjeux*, Lab'Ho, 2019
- *La nouvelle organisation apprenante – Et si c'était la vôtre ?*, Éditions Diateino, 2018
- *La fonction RH augmentée*, Pontoon, 2017
- *Former et transmettre autrement*, Lab'Ho, 2016.

PATRICE VIOT COSTER

Patrice Viot Coster est le fondateur de Pibeos, cabinet d'accompagnement stratégique d'entrepreneurs et de dirigeants ainsi que de conseil en transformation. Il a été par ailleurs membre de l'*advisory board* de Crafty.

NB : par souci de neutralité, il n'est pas intervenu dans l'évaluation des solutions.

SOMMAIRE

Introduction 6

Les nouveautés de l'édition 2021 9

Quelles précautions prendre avec votre solution ? 10
Du bon usage de la donnée

Comment tirer le meilleur profit de votre solution ? 12
Maximiser son utilisation

Comment tirer le meilleur profit de votre solution ? 14
De la plasticité des profils de poste

Quelle ambition votre solution peut-elle servir ? 16
Vers une organisation plus apprenante

Revue des solutions 20

- **365 Talents 22**
- **Alex 24**
- **Boost.rs 26**
- **Cornerstone on Demand 28**
- **eLamp 30**
- **MindMatcher 32**
- **Neobrain 34**
- **Praditus 36**
- **SkillsBoard 38**
- **Skillspotting 40**
- **Talentsoft/Crafty 42**
- **Whoz 44**
- **Wingzy 46**
- **WiserSkills 48**
- **xLearn 50**

Comparatif 52

Pour aller plus loin 54

INTRODUCTION

L'ÉVOLUTION DES SOLUTIONS

[1] Entreprises de services du numérique.
[2] Systèmes d'information ressources humaines.
[3] *Learning experience platforms* qui appartiennent avec les LMS (*learning management systems*) à la famille des outils de formation.

> **“ Le choix d'une solution RH doit correspondre à la maturité technologique et transformationnelle de votre entreprise ”**
>
> **Patrice Viot Coster**

UN MARCHÉ PAS ENCORE STABILISÉ

2020 : les premiers mouvements

Décembre 2019, l'éditeur américain Degreed absorbe Adepto, plateforme de gestion des talents par les compétences créée six ans plus tôt. Janvier 2020, l'éditeur SIRH CornerStone on Demand fait l'acquisition de Clustree, pionnière de la cartographie des compétences en France. Juin 2020, un de ses concurrents directs, l'éditeur Talentsoft, intègre Crafty au sein de ses équipes.

Alors même que les solutions sont encore loin d'avoir exprimé tout leur potentiel. Voilà des signes annonciateurs d'autres mouvements dans les années à venir. Car il paraît évident que le « marché de la compétence » ne pourra indéfiniment être ignoré par les acteurs technologiques majeurs, ni permettre à une quinzaine de solutions de prospérer de concert.

Une segmentation en trois ensembles

Comment se présente aujourd'hui ce marché ? Si l'on met de côté les SIRH évoqués ci-dessus, on distingue trois types d'acteurs :

- **Les solutions généralistes :** elles cochent à peu près toutes les cases de la gestion des compétences et ciblent en priorité les départements RH (xLearn, Wiserskills, Skillspotting, SkillsBoard, Neobrain, Boost.rs, 365 Talents)
- **Les solutions orientées *staffing* :** elles ont choisi de concentrer leurs efforts vers des secteurs où la compétence est au cœur du métier, tels que les ESN[1], les cabinets de conseil, société d'ingénierie, etc. (Whoz, eLamp), des secteurs qui exigent une connaissance pointue et en temps réel des compétences à disposition, telle l'industrie (Alex), ou vers le secteur public (MindMatcher)
- **Les solutions sociales :** elles ont pris le parti d'utiliser la compétence plutôt comme un outil au service d'échanges plus pertinents et de résolutions de problèmes plus rapides (Cowork, Wingzy).

Le futur du secteur

Que vont devenir ces acteurs ? Comme ironise Mathieu Martin (365 Talents) : « Le jour où Microsoft décide de créer une intégration avec LinkedIn, nous sommes tous morts. » En attendant, on peut envisager plusieurs mouvements :

- Des **rapprochements** avec des éditeurs (SIRH[2], LXP[3] ...) en recherche d'une technologie de *matching*
- Une **spécialisation** sectorielle ou client plus marquée, vers les RH pour les uns, vers les opérationnels (équipes de transformation et d'innovation comprises) pour les autres, vers la DSI pour les derniers
- Un **recentrage vers les ETI et les PME** (surtout si les SIRH investissent massivement le secteur) alors que les principaux commanditaires jusqu'à présent se comptaient plutôt parmi les grands groupes, avec peut-être l'intégration de fonctionnalités jusque-là propres aux SIRH
- Des **échéances financières**, surtout pour les solutions ayant largement ouvert leur capital, susceptibles de bousculer les agendas.

DES CLIENTS PLUS MATURES

La compétence, mieux comprise ?

Il semble que soit révolu le temps où les fondateurs des solutions de cartographie des compétences se trouvaient dans l'obligation d'expliquer leur plus-value. Même si Jean-Philippe Couturier (Whoz) rappelle que « de nombreux projets calent au stade du pilote », les interlocuteurs, notamment côté RH, ont aujourd'hui les idées bien plus claires sur les bénéfices à en retirer, ce qui fait dire à Brice Hellio (Boost.rs) qu'il peut enfin « participer pleinement à la réflexion stratégique des RH ».

Il n'empêche qu'avec l'année 2020 que nous avons connue, les priorités ont changé. Sylvain Mossière (Skillspotting) note ainsi que « la SEC américaine exige à présent des entreprises cotées qu'elles évaluent leurs risques en termes de capital humain », ce qui ne peut que les inciter à mieux anticiper leurs besoins en compétences. Jean-Bernard Girault (WiserSKILLS) estime quant à lui que « l'intérêt premier des clients s'est déporté des projets de mobilité aux questions de *reskilling* et *upskilling* ».

Se transformer à marche forcée

Dans cette conjoncture où l'asséchement de la trésorerie et une gestion au cordeau des effectifs n'ont d'égal que l'instabilité des projets et l'impératif de résilience, rien n'est plus certain à part une chose : « 2021 sera une année de réorganisation », assure Olivier Rohou (eLamp)[4].

Jean-Christophe Roche (xLearn) ne dit pas autre chose lorsqu'il souligne que le télétravail autant que les plans de départ, pour des raisons évidemment différentes, exigent « des outils digitaux afin de mieux connaître les collaborateurs et savoir où se trouvent les compétences ».

Ces solutions peuvent donc tirer leur épingle du jeu si elles réussissent à **offrir aux entreprises un peu de visibilité** en des temps plus que troubles et à garantir une identification efficace des personnes dont la compétence permettra de faire face à l'incertitude ou à l'urgence.

4 Mais dans quel sens ? Une étude de Mc Kinsey laisse entendre que 29 % des départements formation envisageraient d'augmenter leur budget tandis que 38 % prévoiraient de le diminuer d'ici juin 2021 (Bryan Hancock et Bill Schaninger (2020), *HR says talent is crucial for performance — and the pandemic proves it*, Mc Kinsey & Company).

LES NOUVEAUTÉS DE L'ÉDITION 2021

Si les limites d'un exercice comme cette revue sont connues (cf. édition 2020), rien n'empêche d'améliorer à chaque édition la façon dont les solutions sont examinées.

PLUS DE SOLUTIONS ÉVALUÉES

Cinq solutions ont été ajoutées à la liste par rapport à l'édition 2020 :

- Alex (société Yelhow, émanation de Daher software)
- Cornerstone on Demand (après son acquisition de Clustree)
- Neobrain
- Skillsboard
- Wingzy

UNE ANALYSE DES SERVICES REVUE

Une solution ne se résume pas aux fonctionnalités qu'elle déploie. C'est aussi :

- **Une expérience utilisateur :** la méthode d'embarquement des utilisateurs n'a pas été systématiquement explorée mais nous n'avons pas manqué de la signaler lorsqu'elle faisait l'objet d'une attention particulière
- **Une offre technique :** le sujet des connecteurs API étant sensible (chaque mise à jour d'une solution nécessitant bien souvent la mise à jour du connecteur dédié), il nous a semblé important d'interroger les solutions sur ce point.

UNE GRILLE D'ANALYSE FONCTIONNELLE PLUS POUSSÉE

L'analyse en termes de fonctionnalités a été davantage creusée pour faire figurer notamment :

- **La pondération :** au sein d'un référentiel métier, certaines compétences sont moins nécessaires que d'autres ou peuvent être maîtrisées à un niveau moindre sans que cela ait un réel impact sur la performance
- **Les habilitations :** certains secteurs et certains métiers accordent une grande importance à l'habilitation de leurs collaborateurs, gage de compétence autant que de sécurité, mais aussi contrainte administrative lourde à gérer et pourtant requise tant par des dispositions normatives que des garanties client explicites
- **Les différentes façons d'évaluer** les compétences : l'importance de la fiabilité de la donnée rend la qualité de l'évaluation essentielle. Celle-ci peut s'effectuer de quatre façons : soit par le propre déclaratif de l'utilisateur, soit via une preuve (fichier, photo, réussite d'un projet…), soit au travers d'un test, soit enfin grâce au témoignage d'un tiers (pair, manager, formateur, client, partenaire…)
- **Les enjeux de la mobilité :** celle-ci peut porter autant sur des postes à pourvoir que des missions ouvertes, voire de l'appel à compétence ponctuel. Elle peut servir autant au collaborateur qu'au manager d'équipe ou au chef de projet. Elle peut enfin porter sur les effectifs internes comme externes (freelances, sous-traitants, co-traitants, etc.)
- **La gestion des appétences :** au-delà de la compétence, les centres d'intérêt et la motivation (envie de travailler dans une région ou un pays, affection pour un sujet ou un secteur, satisfaction particulière à exprimer un talent ou besoin de progresser sur un thème donné…) offrent une vision plus fine et donc plus juste du profil de l'utilisateur.

QUELLES PRÉCAUTIONS PRENDRE AVEC VOTRE SOLUTION ?

DU BON USAGE DE LA DONNÉE

Tant que les données étaient entre les mains des statisticiens (pardon, des *data scientists* – l'anglais donnant un relief nouveau à une profession ancienne), on pouvait imaginer qu'elles seraient bien traitées. À présent que de plus en plus de solutions s'en nourrissent, les profils des utilisateurs sont multiples et tous ne sont pas formés à leur bon usage.

LE BIAIS DU SURVIVANT

Recueillir des données massives

Si vous ne disposez pas de beaucoup d'informations, vous avez de bonnes raisons – statistiques – de croire que vous ne pourrez rien tirer de significatif de leur analyse. L'inverse est-il systématiquement vrai ? Autrement dit, suffit-il d'avoir recueilli massivement des données pour rendre vos analyses pertinentes ? Il semble que non et l'histoire qui suit va vous expliquer pourquoi.

Des avions trop vulnérables

Lors de la Seconde Guerre mondiale, l'aviation américaine se demanda comment blinder ses bombardiers pour qu'ils soient moins vulnérables aux balles allemandes. Leur premier travail fut de se pencher sur les avions touchés et d'identifier l'emplacement des orifices de toutes les balles reçues.

Verdict ? Le moteur était l'endroit le moins exposé ; le fuselage, un des plus touchés. La réponse était claire : c'est le fuselage qu'il fallait renforcer. C'est alors qu'Abraham Wald entra en scène[5].

Impacts de balles sur un bombardier de la Seconde Guerre mondiale

[5] https://medium.com/@penguinpress/an-excerpt-from-how-not-to-be-wrong-by-jordan-ellenberg-664e708cfc3d

[6] David Autor (2014), « Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth », *NBER Working Paper Series*, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

[7] https://news.artnet.com/art-world/how-blanton-museum-avoided-layoffs-1871334 ?

L'œil du statisticien

Abraham Wald était statisticien et membre du SRG (*Statistical Research Group*), le cœur des études mathématiques de l'armée américaine, un aréopage de cerveaux plus brillants les uns que les autres. Il se demanda pourquoi les relevés d'impact étaient moins fréquents sur le moteur. Il supposa que c'était… parce que les avions touchés à cet endroit ne revenaient pas.

Les données collectées portaient sur les avions revenus, pas tous les avions. Et, a fortiori, pas les plus significatifs pour l'objet de la recherche : ceux qui succombaient aux balles. Or, par nature, les avions revenus avaient été touchés à des endroits non vitaux. C'est donc aux endroits où ils n'avaient pas été touchés qu'il fallait les renforcer, car ceux que les balles ennemies avaient atteint à ces endroits-là n'avaient pu « survivre ».

De l'origine des données

Cette erreur est connue comme le « biais du survivant ». Elle nous enseigne qu'avoir des données, cela peut être très utile mais que savoir les lire, c'est encore plus important. Et savoir les lire signifie souvent, en premier lieu :

- **Questionner l'origine** de leur émission et les moyens de leur recueil (qui les a collectées ? quand et comment ? etc.)
- **Peser leur valeur** (sur quoi portent-elles précisément ? la base est-elle pertinente par rapport au problème à résoudre ? etc.)
- **Chercher ce qu'elles ne disent pas.**

LES COMPÉTENCES INVISIBLES

De la validation des compétences

Bien qu'ancien, cet exemple n'en reste pas moins très actuel. Parce qu'en ces temps où le *big data* est roi, on oublie trop souvent de s'interroger sur la nature des données elles-mêmes.

> **La réalité derrière la compétence**
>
> Certaines données peuvent être absentes, d'autres peuvent être polysémiques. « Les compétences non académiques mobilisées au bas de l'échelle hiérarchique sont-elles de même nature que celles nécessaires pour les postes les plus élevés, quand bien même il serait possible de les qualifier de la même façon (par exemple, capacité à communiquer, attention à autrui…) ? »
>
> (Franck Bailly, Alexandre Léné (2015), « Post-face : retour sur le concept de compétences non académiques », *Formation emploi*, 130)

Cela vaut pour toutes les données, y compris celles sur les compétences. Il est essentiel pour vous de savoir comment ont été évaluées/validées les compétences présentes dans votre solution. Proviennent-elles :

- **Du déclaratif du collaborateur** lui-même ? De son profil LinkedIn ? Est-il bien en mesure de s'autoévaluer sur l'ensemble du spectre de compétences ? Doit-il être aidé pour cela ?
- **De ses expériences** ? La solution fait-elle correspondre les expériences qu'il a inscrites dans son profil avec des compétences précises ? Propose-t-elle des niveaux de maîtrise en fonction des expériences ou des projets (durée, périmètre, montant…) ? Permet-elle l'ajout de documents (photos, textes) preuves de la compétence ?
- **Des tests qu'il a passés** ? D'habilitations qu'il a reçues ? Ces tests sont-ils hébergés par la solution (avez-vous la main dessus ?) ? La solution notifie-t-elle l'utilisateur, son manager ou les RH quand une habilitation touche à son terme ? quand ses obligations évoluent ?
- **Du déclaratif de tiers** ? La solution permet-elle à des pairs, des managers, des tuteurs, des formateurs de donner leur avis sur les compétences de l'utilisateur ? Sous quelle forme ? Y a-t-il des restrictions à ces avis (nécessité d'avoir soi-même un haut niveau de maîtrise sur la compétence pour évaluer un tiers) ? Sont-ils issus des entretiens annuels ?

Ces aptitudes que l'on cache

Même si les utilisateurs remplissent abondamment leur profil, rien ne vous empêche de vous demander s'ils n'ont rien oublié. D'ailleurs, sont-ils vraiment en mesure d'identifier toutes leurs compétences ? David Autor parle ainsi du paradoxe de Polanyi[6] selon lequel nous maîtrisons tous des savoir-faire que nous ne sommes pas capables de verbaliser. Certaines compétences que les utilisateurs estiment superflu de mentionner ne pourraient pas, un jour, dans une occasion particulière, se révéler utiles voire nécessaires ? Elles mériteraient donc de figurer elles aussi dans leur profil.

Simone Wicha dirige le musée des beaux-arts de Blanton à Austin aux États-Unis. Durant la fermeture de son établissement due à la crise sanitaire, elle choisit, plutôt que de licencier, de réaffecter un maximum de personnes sur des missions longtemps repoussées et susceptibles d'être menées dans les conditions imposées par ladite crise[7].

Elle sollicita ses collaborateurs afin qu'ils se positionnent en fonction des aptitudes qu'ils pensaient avoir. Résultat ? « Je savais déjà qu'on avait des collaborateurs multitalentueux, brillants, agiles… mais ce fut une surprise de découvrir leurs talents particuliers. » Tout à coup, elle vit émerger des compétences qui n'avaient jamais été affichées. Elle reconnaît par exemple avoir vu avec bonheur un agent de sécurité rédiger les alternatives textuelles sur le site web pour les internautes malvoyants.

L'initiative eut **un impact inestimable** sur le moral des équipes et sur la fierté de chacun. Sans parler de l'identification et du développement de compétences dont les effets durèrent bien au-delà du confinement.

COMMENT TIRER LE MEILLEUR PROFIT DE VOTRE SOLUTION ?

MAXIMISER SON UTILISATION

Vous avez fait l'acquisition d'une solution de cartographie des compétences.
Vous avez appris à maîtriser ses fonctionnalités et, semaine après semaine, vous vous émerveillez de tout ce qu'elle vous permet de faire : rationalisation de vos activités, tableaux de bord, analyse prédictive… Mais tout ce travail ne sert à rien. Pire : tout est faux. Pourquoi ? Parce que presque personne à part vous n'a utilisé la solution depuis des mois.

QUATRE INDICATEURS À SUIVRE

Quelle que soit la puissance de ses algorithmes, **la pertinence d'une solution de cartographie des compétences repose d'abord sur la richesse et la validité des données** qu'elle exploite. Comment faire alors pour garantir ces deux impératifs ? Cela nécessite que les utilisateurs :

- Renseignent eux-mêmes leur profil car personne mieux qu'eux, a priori, ne sait ce qu'ils font (et quelles compétences ils utilisent) pour remplir les missions qui leur sont dévolues – à condition sans doute d'avoir appris à lire leur travail en termes de compétences, ce qui est loin d'être courant. Comment pour cela accompagner vos collaborateurs et vos collaboratrices ?
- Dépassent le strict cadre de leur fonction pour saisir la totalité des compétences dont ils disposent car rien ne dit que des compétences moins utiles aujourd'hui ne deviendront pas essentielles demain pour eux comme pour leur organisation (cf. le chapitre « Du bon usage de la donnée »). Y compris des compétences acquises ou déployées en apparence hors de la sphère professionnelle ou de l'entreprise actuelle. Comment dès lors aider vos collaborateurs à réfléchir à ce qu'ils ont pu apprendre dans d'autres environnements que le vôtre ?
- Actualisent leur profil le plus souvent possible afin que les données présentes dans la solution restent valables à tout moment
- Interagissent le plus souvent possible avec la solution (réponse aux notifications, suivi de formations recommandées, sollicitations directes…) afin que celle-ci affine sa connaissance de leurs compétences et de leurs appétences et donc la pertinence de ses suggestions.

	RICHESSE	VALIDITÉ
Degré d'autonomie		●
Taux de complétude	●	
Fréquence d'actualisation	●	●
Fréquence d'interactions	●	●

Les indicateurs influant sur la richesse et la validité des données

PREMIER MOYEN : AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE UTILISATEUR

Parce que les créateurs des solutions ont souvent un profil technique, que la demande des décideurs porte souvent sur l'ajout de fonctionnalités (cf. encadré) et que les équipes sont souvent réduites, rares aujourd'hui sont les solutions qui se sont vraiment penchées sur la qualité de « l'expérience » qu'elles proposent à leurs utilisateurs.

Outre les questions purement fonctionnelles, cela commence évidemment par un design graphique qui favorise la **sensation immersive**. Cela se poursuit par une **navigation intuitive** qui guide l'utilisateur et raccourcit le chemin vers l'information pertinente. Cela exige une **modularité des interfaces** en fonction des usages (une application mobile avec quelques fonctionnalités suffit dans certains cas). Cela renvoie à une façon de lui faciliter ses décisions métiers par un « rubriquage » et une organisation des fonctionnalités pertinents. Cela comporte encore bien d'autres ajustements qui, tous, vont rendre l'usage de la solution plus fluide. À condition que l'utilisateur y vienne de lui-même.

SECOND MOYEN : RENDRE LA SOLUTION PLUS UTILE

Mais en éprouve-t-il le besoin ? Une solution de cartographie des compétences n'est pas un outil métier sans lequel il ne pourrait réaliser son travail au quotidien. Ce n'est pas non plus un réseau social où il peut tout à la fois se détendre, s'informer, échanger et apprendre. Alors pourquoi l'utilisateur s'y connecterait-il ?

Il s'agit donc pour la solution non pas de multiplier les occasions de contact avec l'utilisateur (le risque serait trop grand de le lasser ou de le décevoir) mais de **lier chaque prise de contact avec une situation métier** concrète : un projet, une mission, un entretien d'évaluation, un entretien professionnel, une formation, etc. De telle sorte qu'il ne se passe pas un mois voire pas une semaine sans qu'il ne se connecte à son profil et y accomplisse une action utile à son travail.

Une autre piste enfin serait d'en faire un outil naturel de partage de la connaissance ou d'appel à collaboration, permettant à chacun de pouvoir trouver la personne qui peut l'aider à avancer dans ses réflexions ou son travail.

Le modèle de Kano

Selon le professeur Noriaki Kano, ce n'est pas parce qu'une solution offre plus de fonctionnalités qu'une autre qu'elle satisfera davantage l'utilisateur. Il dresse en fait cinq catégories de fonctionnalités :

- Les indispensables (dont la présence est indiscutable)
- Les indifférentes (qui ne changeraient rien à la vie de l'utilisateur si elles étaient absentes)
- Les attractives (les utilisateurs sont contents de les avoir mais leur absence serait sans influence)
- Les proportionnelles (qui font diminuer la satisfaction de l'utilisateur en leur absence)
- Les anti-fonctionnelles (qui ont un impact négatif sur la satisfaction).

Bien sûr, les fonctionnalités ne sont pas figées dans une catégorie et peuvent passer de l'une à l'autre en fonction des évolutions de votre solution, du métier ou du marché.

Montrer l'exemple

Charlene Li, une auteure et consultante américaine, s'est retrouvée un jour face au comité de direction d'une entreprise high tech dont l'activité du réseau social d'entreprise (RSE) ne décollait pas. À la question : « Qui parmi vous utilise le RSE ? », un seul membre du comité de direction a levé la main. Comment voulez-vous que les collaborateurs adoptent ce mode de collaboration si le top management lui-même ne le juge pas utile ?

COMMENT TIRER LE MEILLEUR PROFIT DE VOTRE SOLUTION ?

DE LA PLASTICITÉ DES PROFILS DE POSTE

La réflexion sur la légitimité des référentiels de compétences est indissociable de celle autour des solutions de cartographie. Faut-il les conserver au motif qu'ils donnent un cadre au développement des collaborateurs et aux sollicitations des recruteurs ? Faut-il s'en abstraire au vu de l'instabilité des métiers et de l'évolution de la nature même des compétences ? Une chose est sûre : ils ne peuvent pas être figés.

[8] https://www.london.edu/think/remote-working-what-weve-learnt ?
[9] https://www.hrsg.ca/job-description-survey-results ?
[10] Damien Collard, Jean-Baptiste Suquet et Nathalie Raulet-Croset (2015), « La gestion paradoxale des compétences de service », *Formation emploi*, 130.
[11] Michel Crozier, Erhard Friedberg (1977), *L'acteur et le système*, Points.
[12] Ben Laker, Charmi Patel, Pawan Budhwar, Ashish Malik (2020), « How job crafting can make work more satisfying ? », *MIT Sloan management review*.

UN CADRE ÉVOLUTIF

Les enseignements du travail à distance

Pour un certain nombre d'actifs, la crise sanitaire et le confinement qui en a résulté ont ouvert la porte à un nouveau mode de travail jusque-là peu, mal voire pas du tout expérimenté : le télétravail. Une de ses conséquences majeures a été **la redéfinition des tâches** associées à chaque mission, tant dans leur nature que dans leur hiérarchie. Une étude de la *London business school*[8] estime ainsi qu'en travaillant à distance, les individus réalisent moins de tâches gravées dans leur description de poste d'une part et que, d'autre part, ils révisent leurs priorités en laissant de côté un certain nombre d'activités mineures.

Décrire le réel

Même si les missions ne changent – quasiment – pas, la façon de les mener à bien, elle, se transforme. **Le travail a une plasticité que l'on mésestime** : combien d'entreprises se reposent encore sur des fiches de poste figées et sur des descriptions où les tâches et les compétences ne sont pas pondérées en fonction de leur importance ?

Selon une enquête du cabinet canadien HRSG[9], 43 % des entreprises ne procèderaient à aucune actualisation de leurs descriptions de poste. Résultat ? « Des angles morts dans l'instrumentation gestionnaire », comme l'explique une analyse de trois universitaires français, qui ajoutent « Dès lors que les situations complexes ainsi que les compétences mobilisées dans ces situations ne sont pas répertoriées, cela n'incite pas les managers à les évaluer. C'est peut-être là une des limites fortes du modèle de la compétence ».

Un job qui change, une description qui ne suit pas, une évaluation qui ne se fait pas ? Le risque est grand de créer de la confusion voire du désengagement chez les collaborateurs, notamment lorsque leurs conditions de travail se modifient ou lorsqu'ils se voient affecter de nouvelles missions.

43 % DES ENTREPRISES N'ACTUALISENT JAMAIS LEURS DESCRIPTIONS DE POSTE.

Source : HRSG

PRENDRE EN COMPTE L'AUTONOMISATION

La diversité des pratiques

Par nature, le travail à distance s'accompagne d'une autonomisation des télétravailleurs. Ce qui n'est pas sans causer quelques difficultés pour les entreprises peu portées sur la responsabilisation de leurs collaborateurs. Mais ce qui s'affiche ainsi au grand jour n'est rien moins qu'un mouvement de fond, inévitable, de l'activité salariée.

Cette tendance à adapter ses pratiques de travail à sa guise, longuement étudiée par Michel Crozier et Ehrard Friedberg[11], que les Anglo-saxons appellent ***job crafting***, touche notamment trois aspects du travail[12] :

- Les tâches
- Les relations
- L'approche cognitive.

L'enjeu pour les managers consiste à trouver le subtil équilibre entre un nécessaire alignement (en termes de vision, de culture, de stratégie, etc.) et une souplesse qui va favoriser la prise d'initiative personnelle.

Exprimer les différences

De ces initiatives vont émerger **une grande variété de pratiques pour un même objectif**. Pratiques dont il va s'agir pour le manager d'évaluer les impacts. Qu'il va s'agir aussi de recenser afin de se créer une base de savoirs et de savoir-faire où piocher en cas de besoin (les collaborateurs familiers, bien avant le confinement, d'applications telles que Zoom ont pu ainsi accélérer la prise en main de leurs collègues).

Cela demande donc d'une part d'inciter les utilisateurs d'une solution de cartographie des compétences à compléter leur profil avec le maximum d'informations et, d'autre part, de s'assurer qu'ils n'ont aucune réticence à afficher leur « différence ». Car c'est aussi cette différence qui fait leur prix et la valeur d'une telle solution.

QUELLE AMBITION VOTRE SOLUTION PEUT-ELLE SERVIR ?

VERS UNE ORGANISATION PLUS APPRENANTE

Comment la solution de cartographie des compétences que vous projetez d'acquérir s'inscrit-elle dans votre stratégie RH ? Si vous ambitionnez de rendre vos collaborateurs plus ouverts, plus curieux, plus responsables ou plus performants, c'est assurément vers une démarche d'organisation apprenante que vous aurez intérêt à vous tourner. Si la solution ne peut à elle seule répondre à tous vos défis, en quoi peut-elle cependant vous aider ?

Ikigai

LA COMPÉTENCE NE SE SUFFIT PAS À ELLE-MÊME

Aux sources de la performance

On sait bien qu'une équipe qui marche n'est pas juste une équipe faite des meilleurs spécialistes. Qu'il ne suffit pas de réunir des experts ou des « stars » pour réussir – c'est notamment ce qu'a montré une étude sur les équipes de la ligue professionnelle de basket-ball américaine, la NBA[13]).

Ce qui vaut pour une équipe vaut aussi au niveau individuel. Posséder toutes les compétences nécessaires pour mener à bien les missions qui vous sont dévolues ne suffit pas à faire de vous une personne épanouie dans son travail. Dans certains cas, cela ne suffit même pas à faire de vous une personne performante. Pour quelle raison ? Parce que l'expertise, parce que les compétences ne sont pas les seuls facteurs de performance.

Les trois autres composantes de l'épanouissement professionnel

C'est un des enseignements que l'on peut tirer de ce diagramme de Venn bien connu qu'est l'ikigai. Dans sa version vulgarisée, il nous rappelle que, pour atteindre une forme d'épanouissement au travail, il faut ajouter aux compétences (« ce pour quoi vous êtes bon(ne)s ») :

- **Du plaisir** (« ce que vous aimez ») : plus vous apprécierez de faire ce que vous devez faire et plus vous aurez d'énergie pour apprendre, progresser, faire des efforts, surmonter les obstacles, etc. Il s'agit là d'un levier majeur de motivation intrinsèque
- **Du sens** (« ce dont le monde a besoin ») : le propre d'un projet collectif, c'est de vous permettre d'être partie prenante d'une ambition qui vous dépasse, de vous donner une « raison d'agir » dont vous pouvez être fier et qui vous confère le sentiment d'être utile à la société
- **De la sécurité** (« ce pour quoi vous êtes payé(e) ») : on ne peut rien produire de vraiment bon durablement sans sentiment de sécurité matérielle et psychologique. Même si, de nombreuses études l'ont montré[14], à partir d'un certain niveau, le salaire n'est plus un déterminant de la satisfaction au travail, il procure une stabilité et une reconnaissance essentielles.

[13] Roderick I. Swaab *et al.* (2014), « The Too-Much-Talent Effect: Team Interdependence Determines When More Talent Is Too Much or Not Enough », *Psychological science*, vol. 25-8.

[14] Tomas Chamorro-Premuzic (2013), « Does Money Really Affect Motivation ? A Review of the Research », *Harvard business review*.

Quel impact sur la mobilité interne ?

Une solution de cartographie des compétences qui ne prend pas en compte, en complément desdites compétences de l'utilisateur, ce qu'il aime plus particulièrement faire, autrement dit ses appétences personnelles, laisse donc de côté une part capitale de ce qui compose sa satisfaction au travail (le sens et la sécurité renvoyant quant à eux à un niveau organisationnel qui dépasse le cadre de la solution).

Lorsqu'un poste s'ouvre, lorsqu'un projet se monte, lorsqu'une mission se lance, ne se pencher que sur les compétences des candidats potentiels, c'est oublier la valeur qu'eux-mêmes accordent à ces compétences : par lassitude ou par fatigue, parce qu'ils en ont fait le tour ou par goût du changement, tout le monde peut ne plus avoir envie d'utiliser des compétences maîtrisées de longue date. Il est donc impératif de **s'interroger également sur les appétences des candidats**, les sujets, matières ou activités qu'ils apprécient, les lieux et environnements qu'ils prisent voire les personnes avec qui ils préfèrent travailler. Autant d'informations qu'ils devraient pouvoir faire figurer dans leur profil.

Sachez avec qui vous travaillez

Dans une solution de cartographie des compétences, vous renseignez votre profil. Mais vous pouvez aussi lire celui de vos collègues. Pour satisfaire votre curiosité ? Pas seulement. Une étude a montré que, mieux l'on connaît les qualités des membres de son équipe, mieux on travaille avec eux et, notamment, plus le groupe se montre créatif.

(Jeffrey T. Polzer, Laurie P. Milton, William B. Swarm, Jr. (2002), « Capitalizing on Diversity: Interpersonal Congruence in Small Work Groups », *Administrative Science Quarterly*, vol. 47-2.)

Quel impact sur l'organisation du travail ?

Cette réflexion sur les appétences dépasse d'ailleurs le cadre de la mobilité. Elle renvoie plus globalement à l'adéquation de chacun avec sa fonction. L'époque où l'on se contentait de regarder si un collaborateur cochait toutes les cases d'un profil de poste est révolue ; les recruteurs s'intéressent aujourd'hui à son potentiel et à sa capacité à apprendre (vu la vitesse à laquelle les compétences se renouvellent et les activités évoluent).

Il s'agit alors, autant que faire se peut, de façonner le poste au bénéfice de l'organisation comme du collaborateur. Autrement dit, de faire en sorte qu'il puisse le mieux s'y exprimer. Ce qui ne peut se réaliser sans **une réflexion approfondie sur les rôles et missions** de chaque membre de l'équipe.

Ce qui demande également à chaque collaborateur de savoir ce qui fait sens pour lui :

- Être au clair sur la contribution qu'il a envie d'apporter, en accord autant avec la raison d'être de l'entreprise qu'avec ses propres valeurs
- Voir dans quelle mesure cette contribution s'accorde avec les missions de son poste et comment son rôle s'interconnecte à ceux des autres membres de son équipe.

On touche ici à la notion de « vision partagée » chère à Peter Senge[15] et aux promoteurs de l'organisation apprenante.

[15] Peter Senge (2016), *La cinquième discipline*, 2e édition, éditions Eyrolles.
[16] Laurent Habart (2018), *La nouvelle organisation apprenante : et si c'était la vôtre ?*, éditions Diateino.

> **“La capacité à apprendre plus vite que les autres est peut-être l’unique avantage compétitif durable.”**
>
> **Arie de Geus, Shell**

VERS UNE CULTURE DU PARTAGE DE CONNAISSANCES

Favoriser les transferts de connaissance

C’est en effet un des autres avantages d’une approche par les compétences que de favoriser la mise en place d’une organisation plus apprenante. Si une telle approche commence par la vision, la culture et le climat dans l’entreprise[16], il arrive toujours un moment où elle aborde les questions d’échanges et de pratiques de collaboration.

Dans des situations d’effectifs vieillissants ou de départs massifs, le risque de perdre une partie de ce qui fait la spécificité d’une entreprise, ses *modus operandi* uniques, n’est pas à négliger. Or, le principe d’un transfert de connaissance ne s’improvise pas. Un métier, un état d’esprit, un geste professionnel ne s’improvisent pas. Ce n’est qu’au moyen de temps de dialogues dédiés et d’habitudes de travail bien ancrées que **l’ADN de l’entreprise se perpétue et évolue**.

La fonction sociale

Comment une solution de cartographie des compétences peut-elle y concourir ? **En suscitant la curiosité des collaborateurs et en initiant les échanges.**

Imaginez que vous ayez identifié une faiblesse sur une compétence clé. Formuleriez-vous automatiquement le souhait de l’améliorer ? La solution peut afficher votre niveau comparativement à vos pairs ou vous suggérer des formations *ad hoc*. Vous interrogeriez-vous sur les efforts à fournir ? La solution peut vous indiquer des collègues ayant suivi ces formations ou maîtrisant déjà ces compétences et vous inviter à les contacter.

Mieux même, elle peut inciter lesdits collègues à exprimer leur disponibilité : sont-ils ou elles prêt(e)s à être contacté(e)s ? sont-ils ou elles reconnues comme expert(e)s ? sont-ils ou elles prêt(e)s à jouer le rôle de tuteurs ou tutrices ? sont-ils ou elles reconnu(e)s comme formateurs ou formatrices ?

Même dans une organisation ouverte, où l’échange de savoirs est vu comme un bienfait, les injonctions à partager ne peuvent suffire, elles doivent être relayées par des rituels, des pratiques… et des outils.

REVUE DES SOLUTIONS

365 Talents	22
Alex	24
Boost.rs	26
Cornerstone on Demand	28
eLamp	30
MindMatcher	32
Neobrain	34
Praditus	36
SkillsBoard	38
Skillspotting	40
Talentsoft/Crafty	42
Whoz	44
Wingzy	46
WiserSKILLS	48
xLearn	50

365Talents

boostrs

cornerstone

eLamp
skill data for business

MINDMATCHER®

NEOBRAIN

PRADITUS

SkillsBoard

Skill Spotting

TALENTSOFT

Whoz

wingzy

WiserSKILLS

XLEARN

La solution **365 Talents** s'emploie à garantir l'engagement des collaborateurs dans le processus de déclaration et de développement des compétences tout en en facilitant le pilotage par les ressources humaines. Elle se fonde pour cela sur un moteur d'analyse sémantique très poussé, une ergonomie épurée et l'accompagnement des utilisateurs.

365Talents

LES 3 POINTS FORTS

- Un taux très élevé d'interaction de la part des utilisateurs à la suite de l'envoi d'une notification (> 90 %)
- Une interface sans surcharge qui permet un accès rapide à l'information pertinente autant pour les utilisateurs que pour les managers ou les RH
- Des recommandations d'action pour orienter le pilotage du manager ou du RH

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** aucune par défaut – fonctionnalité personnalisable **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** 4 par défaut – fonctionnalité paramétrable **Pondération :** oui – notion de « compétence critique » pour l'organisation et prise en compte de l'ancienneté de la compétence **Habilitation/Certification :** oui – gestion d'obsolescence avec notification
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** non **Par tests techniques ou psychométriques :** non **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** non – mention de la participation à un projet
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui – avec mention de dates de disponibilité **Aide à la réflexion sur la mobilité :** oui – identification de parcours de carrière **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** oui **Intégration des effectifs externes :** non
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui **Connexion à des modules de formation internes :** non **Connexion à une solution de formation externe :** oui
Appétences	**Géographiques :** oui – à saisir dans la rubrique « phrase d'introduction » du profil **Disciplinaires :** oui – à saisir dans la rubrique « phrase d'introduction » du profil **Compétences :** oui **Métiers :** oui – à saisir dans la rubrique « phrase d'introduction » du profil
Complément	**Dimension sociale :** oui – possibilité de chercher/trouver des experts sur une compétence **Entretiens d'évaluation/professionnel :** non **Autres :** outre la présentation d'états à l'instant t, les tableaux de bord suggèrent des actions pour faciliter la prise de décision

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** saisie par l'utilisateur ; import Word, PDF, fichier csv, profil LinkedIn ; import du SIRH ; suggestion de compétences **Intégration de bases de données externes :** *job boards*, branches professionnelles (pour un comparatif ponctuel des métiers de l'organisation avec ceux du marché) **Saisie collaborateur :** oui – possibilité de créer de nouvelles compétences validées par admin
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** logo, couleurs **Application native mobile :** non **Gamification (points, badges…) :** oui – barre de complétion de profil et badges décernés après l'ajout de compétences **Langues :** FR, EN, ES, DE
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en France (OVH) **Intégration avec des SIRH :** connecteur SAP Success Factors **Gestion des droits d'accès :** SSO
Support	**Hotline :** 5 jours sur 7, 9h à 18h **Tutoriels :** aide contextuelle sur chaque fonctionnalité **Documentation technique :** FAQ accessible sur l'interface client et documentation à destination des utilisateurs
Déploiement	**Temps d'installation :** 4 à 8 semaines **Formation nécessaire :** 1,5 jour **Accompagnement et conseil :** oui – formule de trois ateliers en phase de lancement puis accompagnement mensuel
Offre commerciale	**Coût d'installation :** 5 à 20 000 € **Coût d'abonnement :** 72 à 12 €/utilisateur/an
Entreprise	**Date de création :** 2015 **Nombre de salariés :** 42 **Nombre de clients :** 17
Divers	Une attention toute particulière a été apportée au respect de la réglementation RGPD (toutes les données personnelles sont soumises à validation et peuvent être éditées par l'utilisateur) et à la sécurisation des données lors de l'intégration avec les autres solutions RH. 365 talents s'est dotée d'un laboratoire interne d'IA appliquée aux RH, HaiR™, qui collabore avec d'autres laboratoires publics. 365 Talents a publié quatre e-books sur la gestion des compétences et produit régulièrement des ressources sur le futur des RH ou sur l'IA.

Alex, première application de la société Yelhow, a pour vocation d'apporter une solution à la gestion de la compétence dans les sites industriels. Pour répondre aux besoins du terrain dans l'usine et dans l'entrepôt, elle a étendu son périmètre fonctionnel, au-delà des fonctions RH, aux qualiticiens, aux opérateurs et aux chefs d'équipe.

LES 3 POINTS FORTS

- Une ergonomie prioritairement pensée pour l'univers industriel
- Une application nativement mobile d'une grande simplicité et d'une grande lisibilité
- Une attention marquée sur la sécurisation de la validation des compétences.

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** pas par défaut – fonctionnalité paramétrable **Par périmètre (individu, équipe, BU...) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** 4 niveaux – en fonction du degré d'autonomie au poste **Pondération :** non **Habilitation/Certification :** oui – gestion de l'obsolescence avec notification textuelle et visuelle
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** non **Au travers des expériences utilisateur :** oui – l'utilisateur peut envoyer des preuves de la compétence (diplôme, photo...) **Par tests techniques ou psychométriques :** non **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur...) :** oui – l'évaluateur doit être habilité par l'admin
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** non **Aide à la réflexion sur la mobilité :** non **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU...) :** oui **Intégration des effectifs externes :** oui
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui **Connexion à des modules de formation internes :** non – intégration par API possible **Connexion à une solution de formation externe :** non – intégration par API possible
Appétences	**Géographiques :** non **Disciplinaires :** non **Compétences :** non **Métiers :** non
Complément	**Dimension sociale :** non **Entretiens d'évaluation/professionnel :** non **Autres :** les points de vigilance (compétences manquantes, habilitations obsolètes...) sont identifiés visuellement (couleur spécifique). À chaque compétence peuvent être liées des formations spécifiques. Les formations terrains (tutorats, compagnonnage) et internes sont gérées à travers l'application mobile.

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** import de fichiers csv et saisie admin **Intégration de bases de données externes :** non (intégration par API possible) **Saisie collaborateur :** oui – validation par admin
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** non **Application native mobile :** oui (iOS et Android) **Gamification (points, badges...) :** non **Langues :** FR
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en France **Intégration avec des SIRH :** non – API ouvertes **Gestion des droits d'accès :** accès personnalisé via identifiant+mot de passe, numéro de téléphone ou compte Google
Support	**Hotline :** oui – réservée à l'abonnement Premium **Tutoriels :** trois vidéos de trois minutes **Documentation technique :** non
Déploiement	**Temps d'installation :** aucun **Formation nécessaire :** jeu pour faire découvrir les fonctionnalités **Accompagnement et conseil :** oui – réservé à l'abonnement Premium
Offre commerciale	**Coût d'installation :** aucun **Coût d'abonnement :** gratuit jusqu'à 10 utilisateurs ; non communiqué au-delà
Entreprise	**Date de création :** 2019 **Nombre de salariés :** 8 **Nombre de clients :** 10
Divers	L'application a été testée sur plusieurs sites du groupe Daher, Airbus et de PME industrielles avant son lancement public. La version anglaise est prévue pour l'été 2021.

Avec ses deux produits principaux Skillmapper et Talentmapper, **Boostrs** a pour vocation d'unifier les activités RH (mobilité interne, recrutement, développement, formation…) au travers de leur dénominateur commun, la compétence. À Talentmapper, l'interface collaborateur, répond Skillmapper, l'interface RH, qui se concentre sur la création et la gestion automatisée du référentiel métiers/compétences de l'entreprise avec l'ambition de faciliter la réflexion stratégique des décideurs.

LES 3 POINTS FORTS

- Une attention particulière a été portée sur les fonctionnalités de GPEC pour enrichir les options de pilotage et d'analyse stratégique côté RH
- La base de données de compétences puise dans de nombreux référentiels ; les référentiels métier sont actualisés grâce à une veille sur les principaux *job boards*
- La solution permet d'identifier des métiers similaires derrière des intitulés de poste différents.

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** 4 (compétences techniques, sociales, personnelles et linguistiques) **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** 5 (de « Notions » à « Expert ») **Pondération :** 2 (compétences essentielles et optionnelles) – information non visible par l'utilisateur collaborateur **Habilitation/Certification :** non
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** non **Par tests techniques ou psychométriques :** non **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** non
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui – écart de compétences indiqué **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui **Aide à la réflexion sur la mobilité :** oui – écart de compétences indiqué ; suggestion de parcours de carrière **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** oui **Intégration des effectifs externes :** oui
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui – suggestion des compétences à acquérir **Connexion à des modules de formation internes :** non **Connexion à une solution de formation externe :** non
Appétences	**Géographiques :** non **Disciplinaires :** non **Compétences :** non **Métiers :** oui – sauvegarde des métiers « favoris »
Complément	**Dimension sociale :** non **Entretiens d'évaluation/professionnel :** non **Autres :** une définition est associée à chaque compétence. Une application, Skillfinder, permet de traduire les contenus de formation en compétences et ainsi les relier aux métiers

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** saisie par l'utilisateur ; suggestion de compétences par métier ; référentiels clés en main **Intégration de bases de données externes :** nombreux référentiels agrégés (ESCO, O*Net, Organisation internationale du travail, Forum économique mondial, branches professionnelles…), 14 000 compétences dans la base de données **Saisie collaborateur :** oui – les nouvelles compétences saisies n'actualisent pas automatiquement le référentiel métier
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** non **Application native mobile :** non **Gamification (points, badges…) :** taux de complétion du profil indiqué **Langues :** FR, EN, ES, DE
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en Belgique (Google) **Intégration avec des SIRH :** non ; 15 API développées à ce jour vers d'autres solutions **Gestion des droits d'accès :** accès sécurisé et personnalisé ; SSO connectable à un autre SSO
Support	**Hotline :** 5 jours sur 7, de 9h à 19h **Tutoriels :** 6 tutoriels vidéo pour Skillmapper **Documentation technique :** manuel utilisateur
Déploiement	**Temps d'installation :** 4 à 6 semaines **Formation nécessaire :** 0,5 jour **Accompagnement et conseil :** pour la création et l'optimisation des référentiels métiers et la création de reporting. Partenariats avec des cabinets de conseil
Offre commerciale	**Coût d'installation :** 7500 € **Coût d'abonnement :** à partir de 7500 €/an pour 50 métiers (Skillmapper), 48 €/utilisateur/an (Talentmapper), dégressif selon le volume
Entreprise	**Date de création :** 2017 **Nombre de salariés :** 20 **Nombre de clients :** 15
Divers	La solution indique le degré d'automatisation à venir de chaque métier afin de faciliter les démarches de *reskilling* et *upskilling* ; pour chaque métier, elle affiche un comparatif avec un benchmark des clients Boostrs et de l'industrie. Boostrs travaille en étroite collaboration avec le laboratoire Oxford Martin School. Il a publié un *Guide ultime de la cartographie des compétences* (2019), un livre blanc *Télétravail, un potentiel inexploité ?* (2020), une étude *Automatisation et future of work* (2020) et une récente étude *« Soft skills et marché de l'emploi »* (2020)

La solution Clustree a été intégrée au sein de la suite **Cornerstone on Demand** courant 2020, ce qui lui permet de revendiquer des référentiels universels, normalisés, corrélés, ouverts et dynamiques grâce à l'association de riches bases de données externes avec un volume d'utilisateurs sans équivalent et constitue ainsi un SIRH complet.

LES 3 POINTS FORTS

- Le volume d'utilisateurs gérés par Cornerstone offre une base inégalée pour identifier des tendances en cours (compétences obsolètes, émergentes, analyse sectorielle…) et garantir des correspondances fiables
- L'intégration dans la suite de gestion de talents offre une expérience utilisateur unifiée et permet une interconnexion poussée des fonctionnalités (suggestion de formation, *matching* de postes, etc.)
- La prise en main est facilitée grâce à une aide contextuelle activable pour chaque fonctionnalité.

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** oui – *hard skills* / *soft skills* / compétences linguistiques / etc. **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** 1 à 15 – fonctionnalité paramétrable **Pondération :** oui – niveau de comparaison cible par fonction **Habilitation/Certification :** oui – fonctionnalité gérée au sein de la brique « formation » de la suite
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** non **Par tests techniques ou psychométriques :** non **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** oui – via les entretiens d'évaluation
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui **Aide à la réflexion sur la mobilité :** oui – avec indication de la distance entre deux postes **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** oui **Intégration des effectifs externes :** oui
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui **Connexion à des modules de formation internes :** oui – plus de 40 000 ressources disponibles **Connexion à une solution de formation externe :** non
Appétences	**Géographiques :** oui – fonctionnalité gérée au sein de la suite, rubrique « préférences de carrière » **Disciplinaires :** oui – idem **Compétences :** oui – idem **Métiers :** oui – idem
Complément	**Dimension sociale :** oui – fonctionnalité gérée au sein d'autres briques de la suite **Entretiens d'évaluation/professionnel :** oui – fonctionnalité paramétrable **Autres :** chaque compétence est associée à une définition ; la suggestion de compétence est accompagnée d'un indicateur de fiabilité (probabilité d'existence de la compétence en fonction de l'intitulé du poste)

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** saisie par l'utilisateur ; import du SIRH ; suggestion de compétences **Intégration de bases de données externes :** ESCO, Rome, Linkedin, etc. (50 000 compétences dans la base) **Saisie collaborateur :** non – la création de compétences est de la responsabilité de l'admin
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** logo ; couleur ; page d'accueil **Application native mobile :** non **Gamification (points, badges...) :** non – fonctionnalité réservée aux briques « formation » et « performance » **Langues :** EN, FR, DE, ES, PT
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en France (Amazon Web Services) et en Allemagne **Intégration avec des SIRH :** non **Gestion des droits d'accès :** SSO
Support	**Hotline :** 7 jours/7, 24 heures/24 **Tutoriels :** aide contextuelle pour chaque fonctionnalité **Documentation technique :** aide en ligne
Déploiement	**Temps d'installation :** 8 à 12 semaines en moyenne **Formation nécessaire :** 2 jours **Accompagnement et conseil :** oui – complété par des partenariats avec des intégrateurs
Offre commerciale	**Coût d'installation :** non communiqué **Coût d'abonnement :** non communiqué
Entreprise	**Date de création :** 1999 **Nombre de salariés :** 3000 **Nombre de clients :** 6000 (et 75 millions d'utilisateurs)
Divers	La solution de gestion des compétences est interconnectée aux briques « recrutement », « formation », « performance » et « RH » de la suite.

eLamp se présente comme « la solution compétences au service des opérations » avec pour principale ambition de créer de la valeur au sein des directions opérationnelles. Sans renier les services qu'elle peut apporter aux directions RH, elle se tourne principalement vers les secteurs de l'industrie ou de l'ingénierie et vers les entreprises de services du numérique (ESN) ou les cabinets de conseil.

LES 3 POINTS FORTS

- Un positionnement affirmé vers le marché des ESN ou cabinets de conseil et vers l'industrie
- Une solution qui couvre la quasi-totalité des fonctionnalités de gestion des compétences
- La majorité des composantes de la solution est intégralement personnalisable par le client (y compris l'interface graphique).

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** fonctionnalité personnalisable **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** niveaux multiples paramétrables **Pondération :** oui – compétence obligatoire/principale/secondaire/optionnelle **Habilitation/Certification :** oui – gestion d'obsolescence avec notifications paramétrables
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** oui – import de fichiers (photos, documents…) **Par tests techniques ou psychométriques :** non **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** oui
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui **Aide à la réflexion sur la mobilité :** oui **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** oui **Intégration des effectifs externes :** oui
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui **Connexion à des modules de formation internes :** oui **Connexion à une solution de formation externe :** oui
Appétences	**Géographiques :** oui **Disciplinaires :** oui **Compétences :** oui **Métiers :** oui – notion de « métier cible »
Complément	**Dimension sociale :** non **Entretiens d'évaluation/professionnel :** oui **Autres :** mention des compétences disciplinaires (connaissance d'un secteur, d'un client, etc.) ; mention de la disposition à former d'autres personnes ; gestion des campagnes et questionnaires d'évaluation à 360°

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** saisie par l'utilisateur ; suggestion de compétences ; import Word, PDF, fichier csv ; import profil LinkedIn **Intégration de bases de données externes :** Rome, LinkedIn… 52 000 compétences dans la base de données **Saisie collaborateur :** oui
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** complète (couleur / police / logo / maquette…) **Application native mobile :** oui (Android et iOs) **Gamification (points, badges…) :** non **Langues :** 14 (9 pour l'alphabet latin dont FR, EN, ES, DE, IT ; chinois, arabe, russe, polonais, vietnamien)
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en France (OVH) **Intégration avec des SIRH :** connecteur avec SuccessFactors ; API ouverte **Gestion des droits d'accès :** SSO ou mot de passe + identifiant
Support	**Hotline :** 5 jours sur 7, 8h à 18h **Tutoriels :** 47 **Documentation technique :** non
Déploiement	**Temps d'installation :** 4 à 6 semaines en moyenne **Formation nécessaire :** 0,5 jour **Accompagnement et conseil :** non – eLamp renvoie ses clients vers des cabinets de conseil spécialisés et vers des partenaires
Offre commerciale	**Coût d'installation :** entre 5000 et 50 000 € en moyenne **Coût d'abonnement :** de 84 à 12 €/utilisateur/an
Entreprise	**Date de création :** 2015 **Nombre de salariés :** 20 **Nombre de clients :** 30
Divers	eLamp propose un ensemble complet de fonctionnalités de gestion de *staffing* afin de planifier et piloter ses activités comme ses projets et de gestion des habilitations ou certifications afin de faciliter leur renouvellement.

Avec son outil Carto.net, **MindMatcher** ambitionne de faciliter la rencontre entre une offre (offre d'emploi, poste ouvert) et un candidat (demandeur d'emploi, collaborateur interne ou externe). Il s'appuie pour cela sur une expérience de collaboration étroite avec Pôle Emploi et oriente en conséquence son offre principalement vers les acteurs publics.

LES 3 POINTS FORTS

- Un positionnement marqué sur le secteur public
- Un axe « recrutement » très prononcé – intégration avec l'ATS (*applicant tracking system*) MindMatcher, possibilité d'accéder aux offres d'emploi du marché ou de rédiger des offres directement via la solution
- Un tarif par utilisateur attractif

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** 2 (savoir-faire et savoir-être) – fonctionnalité personnalisable **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** 5 par défaut – fonctionnalité personnalisable **Pondération :** 3 – compétence obligatoire/fortement souhaitable/appréciable **Habilitation/Certification :** non
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** non **Par tests techniques ou psychométriques :** pas par défaut – intégration possible avec des plateformes de tests **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** oui
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** non **Aide à la réflexion sur la mobilité :** oui **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** oui **Intégration des effectifs externes :** oui
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui **Connexion à des modules de formation internes :** non **Connexion à une solution de formation externe :** non – identification des formations disponibles sur la bassin d'emploi
Appétences	**Géographiques :** oui – dans le bloc « Votre projet – Zones d'emploi recherchées » **Disciplinaires :** non **Compétences :** oui – sélection de cinq compétences favorites **Métiers :** oui – dans le bloc « Votre projet – Métiers recherchés »
Complément	**Dimension sociale :** non **Entretiens d'évaluation/professionnel :** non **Autres :** l'utilisateur peut s'autoévaluer sur les compétences présentes dans l'offre d'emploi qu'il vise ; un onglet « Formation » relie les métiers à l'offre de formation disponible les concernant sur le bassin d'emploi ; un onglet « Salaires » indique le salaire moyen et son évolution par bassin d'emploi sur la base des offres de Pôle Emploi

SOLUTIONS ET SERVICES	
Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** saisie par l'utilisateur ; import Word, PDF, profil Pôle emploi ; suggestion de compétences **Intégration de bases de données externes :** Rome, ESCO… (15 000 compétences dans la base) **Saisie collaborateur :** oui
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** logo ; couleurs **Application native mobile :** non **Gamification (points, badges…) :** oui – système d'*open badges* (3000 badges à disposition) **Langues :** FR par défaut (traduction multilingue possible)
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en France (OVH) et en Europe (Google Cloud) **Intégration avec des SIRH :** non **Gestion des droits d'accès :** SSO ou identifiant + mot de passe
Support	**Hotline :** 5 jours sur 7, 8h à 18h **Tutoriels :** 2 (un pour le profil RH, un pour le profil utilisateur) **Documentation technique :** uniquement sur les API et la technologie utilisée par la plateforme ; FAQ sommaire accessible sur le site
Déploiement	**Temps d'installation :** entre 8 à 12 semaines en moyenne **Formation nécessaire :** 1 journée (en deux ateliers) **Accompagnement et conseil :** non – renvoi vers des partenaires
Offre commerciale	**Coût d'installation :** entre 5000 et 35 000 € **Coût d'abonnement :** entre 10 et 3 €/utilisateur/an, dégressif selon le volume
Entreprise	**Date de création :** 2012 **Nombre de salariés :** 8 **Nombre de clients :** 15
Divers	La solution est modulaire si bien que chaque bloc peut être embarqué ou laissé de côté.

Neobrain s'adresse aux trois acteurs clés de la compétence, l'utilisateur, le manager et le RH, avec l'ambition de leur proposer une solution complète qui va autant leur permettre gérer leur propre évolution ou de disposer de la bonne compétence au bon moment que d'anticiper les évolutions et transformations de l'entreprise.

NEOBRAIN

LES 3 POINTS FORTS

- De par sa richesse en termes de fonctionnalités, la solution est susceptible de répondre à presque tous les besoins en matière de cartographie des compétences
- Des connecteurs sont disponibles et rapidement actualisables pour les principaux SIRH du marché
- Tous les tableaux et tous les graphes des reportings sont interactifs (périmètres modifiables à la volée) et personnalisables.

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** pas par défaut – fonctionnalité personnalisable **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** 4 par défaut (fonctionnalité paramétrable) **Pondération :** oui (3 niveaux d'importance par compétence) **Habilitation/Certification :** oui – avec gestion d'obsolescence (notification envoyée à l'utilisateur et au RH)
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** oui **Par tests techniques ou psychométriques :** oui – 588 tests accessibles **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** oui – recommandation de pairs et entretien 360°
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui **Aide à la réflexion sur la mobilité :** oui – avec écarts de compétence mentionnés **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** oui **Intégration des effectifs externes :** oui – y compris vers des plateformes de freelances externes
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui **Connexion à des modules de formation internes :** oui **Connexion à une solution de formation externe :** oui
Appétences	**Géographiques :** oui – intégré au module « mobilité » **Disciplinaires :** non **Compétences :** oui **Métiers :** non
Complément	**Dimension sociale :** notification consécutive à la création de projet ou de mission **Entretiens d'évaluation/professionnel :** oui – création de modèles d'entretien **Autres :** la compétence est définie comme composée d'un verbe d'action, d'un objet et d'un contexte ; la solution permet aussi de gérer les plans de succession (suggestion de profils) ; elle permet l'ajout d'OKR afin de lier les compétences de l'utilisateur à son niveau de performance

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** récupération des données via connecteur API ; import de fichiers csv, PDF ; import profil LinkedIn… **Intégration de bases de données externes :** ESCO, Rome, branches professionnelles, offres d'emploi du marché… – 67 000 compétences dans la base **Saisie collaborateur :** oui – validation sémantique de la saisie avec suggestion de compétence approchante ; validation de la modification des référentiels métiers par l'admin
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** logo, couleur, charte graphique, *wording* **Application native mobile :** oui (Android et iOS) incluant toutes les fonctionnalités de la solution **Gamification (points, badges…) :** oui – uniquement pour l'application mobile **Langues :** FR, EN, ES, DE, IT, PT pour l'alphabet latin, cantonais
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en France (OVH et Online.net), aux États-Unis et en Chine **Intégration avec des SIRH :** connecteurs avec Workday, Talentsoft, Cornerstone, SuccessFactors, HR Access, ADP ; API ouverte **Gestion des droits d'accès :** SSO ou identifiant + mot de passe
Support	**Hotline :** 7 jours/7 et 24h/24 ; *chatbot* **Tutoriels :** 1 vidéo de prise en main aux couleurs du client ; 15 vidéos sur les fonctionnalités **Documentation technique :** oui
Déploiement	**Temps d'installation :** 10 semaines en moyenne **Formation nécessaire :** 1 journée **Accompagnement et conseil :** oui – pour l'embarquement (*onboarding*) des utilisateurs et pour la création de référentiels de compétences
Offre commerciale	**Coût d'installation :** 30 à 40 000 € en moyenne **Coût d'abonnement :** 84 à 10 €/utilisateur/an
Entreprise	**Date de création :** 2018 **Nombre de salariés :** 45 **Nombre de clients :** 70
Divers	La solution est structurée en sept modules auxquels le client peut s'abonner séparément s'il le souhaite.

PRADITUS

La plateforme **Praditus** est une solution dédiée au développement et à l'évaluation des compétences des collaborateurs et des équipes. Elle se fonde pour cela sur des tests scientifiquement validés et sur un riche catalogue de ressources et de parcours. Au-delà des compétences comportementales sont évalués les intérêts professionnels, la motivation, la gestion des émotions, le rapport au stress, le rapport à l'environnement de travail, la transformation digitale ou encore les appétences en termes d'apprentissage (les sujets étant adaptés au contexte de l'entreprise).

LES 3 POINTS FORTS

- Un positionnement « développement des compétences comportementales » très affirmé avec des tests multidimensionnels pour mesurer jusqu'à 90 traits de personnalité ; ceux-ci sont multilingues et localisés
- L'analyse des traits de personnalité dessine un profil « d'interactions au travail » qui expose la façon avec laquelle on peut travailler avec le collaborateur dans les meilleures conditions ; ce dernier peut le partager avec son équipe ou toute personne de son choix
- Les compétences sont évaluées de multiples façons, y compris au travers d'évaluation à 360° ou au niveau de l'équipe.

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** compétences métiers/compétences comportementales **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** non
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** pas par défaut – fonctionnalité paramétrable **Pondération :** pas par défaut – fonctionnalité paramétrable **Habilitation/Certification :** non
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** non **Par tests techniques ou psychométriques :** oui – riche catalogue de tests psychométriques **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** oui
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** non **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui – uniquement pour les profils admin **Aide à la réflexion sur la mobilité :** non **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** non **Intégration des effectifs externes :** oui – profils formateurs, coaches…
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui **Connexion à des modules de formation internes :** oui – plus de 400 ressources à disposition **Connexion à une solution de formation externe :** oui
Appétences	**Géographiques :** oui **Disciplinaires :** oui **Compétences :** oui **Métiers :** oui
Complément	**Dimension sociale :** non **Entretiens d'évaluation/professionnel :** non **Autres :** les compétences peuvent être évaluées à 360° (managers, pairs, collaborateurs, clients…), par des formateurs ou coaches ou au niveau de l'équipe (« team dynamics »).

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** saisie par l'utilisateur ; tests psychométriques ; import SIRH **Intégration de bases de données externes :** référentiels clients ou issus de LinkedIn, Rome… – 70 000 compétences dans la base **Saisie collaborateur :** oui – uniquement pour les compétences métiers
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** logo **Application native mobile :** oui (iOs et Android) **Gamification (points, badges…) :** système de badges **Langues :** 7 (FR, EN, ES, DE, IT, PT, Mandarin)
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en Allemagne (Amazon Web Services) **Intégration avec des SIRH :** non **Gestion des droits d'accès :** SSO
Support	**Hotline :** 5 jours sur 7, 8h à 18h **Tutoriels :** disponibles au sein de la Praditus Academy ; parcours de formation accessibles sur les principales fonctionnalités **Documentation technique :** oui – documents PDF et documents d'accompagnement pour coaches, formateurs, facilitateurs
Déploiement	**Temps d'installation :** 2 semaines en moyenne **Formation nécessaire :** 1 journée **Accompagnement et conseil :** accompagnement au développement des compétences des utilisateurs via des dispositifs prédéfinis
Offre commerciale	**Coût d'installation :** à partir de 1000 € **Coût d'abonnement :** de 100 à 60 €/utilisateur/an
Entreprise	**Date de création :** 2014 **Nombre de salariés :** 15 **Nombre de clients :** 40
Divers	La solution intègre des ressources de formation associées à chaque compétence (hébergées ou crées par le client, issues de la Praditus Academy ou disponibles en ligne), des parcours guidés et des capsules avec validation de connaissances. Praditus propose en outre des guides d'animation et des ateliers pour poursuivre en mode présentiel et/ou collaboratif le travail amorcé en ligne au niveau individuel ou collectif.

SkillsBoard s'adresse aux trois parties prenantes de la compétence : l'utilisateur, par le biais de son « passeport numérique », l'évaluateur, chargé de fiabiliser la donnée en tant qu'individu habilité, et l'entreprise, manager ou RH, pour en piloter la gestion.

LES 3 POINTS FORTS

- Un LMS propriétaire intégré à la solution permet de gérer tout le processus de développement des compétences, de l'identification du besoin jusqu'au décernement de badge et à l'obsolescence de la certification
- La compétence est évaluée de multiples façons : via la réussite à une formation, le retour d'un mentor, un manager, un client…
- Le passeport numérique appartient à l'utilisateur qui peut le récupérer en quittant l'entreprise.

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** 2 (*hard skills/soft skills*) **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui – par la création d'une arborescence société ou la création de groupe de « pairs »
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** 5 niveaux par défaut **Pondération :** non **Habilitation/Certification :** oui – obsolescence mentionnée (mais pas de notification utilisateur)
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** non **Par tests techniques ou psychométriques :** oui **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** oui – le tiers doit être légitime sur la compétence évaluée
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui **Aide à la réflexion sur la mobilité :** oui – écart de compétence spécifié **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** oui **Intégration des effectifs externes :** oui
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui **Connexion à des modules de formation internes :** oui – via le LMS de la solution (« *learning center* ») **Connexion à une solution de formation externe :** oui
Appétences	**Géographiques :** oui – onglet mobilité **Disciplinaires :** non **Compétences :** oui **Métiers :** oui
Complément	**Dimension sociale :** limitée – partages de ressources, identification des utilisateurs « mentors » **Entretiens d'évaluation/professionnel :** non **Autres :** les champs d'expertise sectorielle sont également mentionnés ; possibilité de taguer les compétences pour créer des catégories complémentaires. Création de quizz et de modules de formation possibles via le LMS « *learning center* » (les ressources ne sont pas créées au format SCORM).

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** saisie par l'utilisateur ; passation de tests ; saisie admin (création de référentiels métiers) ; import de fichiers plats **Intégration de bases de données externes :** ESCO **Saisie collaborateur :** oui – pas de validation admin pour l'ajout de compétences au profil, validation admin et SkillsBoard possible pour l'ajout de compétences non prévues aux référentiels métier
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** logo, couleur de fond **Application native mobile :** oui (Android et iOS), en mode simplifié **Gamification (points, badges…) :** délivrance de badges standards ou personnalisés selon les formations réalisées **Langues :** FR, EN, ES
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en France (Amazon Web Services) **Intégration avec des SIRH :** non **Gestion des droits d'accès :** identifiant + mot de passe – SSO activable sur demande
Support	**Hotline :** 5 jours/7, 9h à 17h **Tutoriels :** non **Documentation technique :** oui – en ligne
Déploiement	**Temps d'installation :** une semaine **Formation nécessaire :** une journée **Accompagnement et conseil :** oui, pour favoriser la prise en main par les différents types d'utilisateurs
Offre commerciale	**Coût d'installation :** au cas par cas **Coût d'abonnement :** 72 à 24 €/an/utilisateur
Entreprise	**Date de création :** 2018 **Nombre de salariés :** 7 **Nombre de clients :** 12
Divers	Le passeport numérique de compétences appartient à l'utilisateur. Ce dernier peut donc quitter l'entreprise sans perdre la totalité des informations saisies dans la solution.

Les enjeux de la gestion de la compétence dépassant les seuls professionnels des RH, la solution **Skillspotting** se propose de valoriser le capital humain de l'entreprise en répondant aux problématiques de gouvernance grâce à un ensemble d'indicateurs pointus.

LES 3 POINTS FORTS

- Un retraitement des informations fournies ainsi que des tests psychométriques confèrent une structuration et une fiabilité poussée de la donnée
- Les compétences, appétences et préférences des utilisateurs sont analysées de façon très fine pour être comparées aux besoins stratégiques
- Tous les tableaux et tous les graphes des reportings sont interactifs et personnalisables.

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** *hard skills* / *soft skills* / aptitudes (cognitives et de régulation émotionnelle) **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** 3 (débutant / confirmé / spécialiste) en fonction du degré d'autonomie pour les *hard skills*; curseur de « peu présent » à « extrêmement présent » pour les *soft skills* **Pondération :** 3 (normal / important / indispensable) **Habilitation/Certification :** oui – gestion d'obsolescence avec envoi de notification
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** oui – via les projets réalisés **Par tests techniques ou psychométriques :** oui **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** oui – réservé au manager
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui **Aide à la réflexion sur la mobilité :** oui **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** oui **Intégration des effectifs externes :** oui
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui **Connexion à des modules de formation internes :** non **Connexion à une solution de formation externe :** non
Appétences	**Géographiques :** oui **Disciplinaires :** oui **Compétences :** oui **Métiers :** oui
Complément	**Dimension sociale :** non **Entretiens d'évaluation/professionnel :** non **Autres :** des modules de test permettant des mesures complémentaires sont également disponibles (appétences sur les modes de travail, intelligence émotionnelle, stratégies de *coping*, etc.)

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** saisie par l'utilisateur ; tests psychométriques ; import fichier csv ; import du SIRH **Intégration de bases de données externes :** non – 3500 compétences métier dans plus de 20 domaines **Saisie collaborateur :** uniquement sur demande des utilisateurs auprès de Skillspotting et sur les compétences métiers prédéterminées et mises à jour en continu
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** logo ; couleur **Application native mobile :** non **Gamification (points, badges…) :** taux de complétion de profil **Langues :** 3 (FR, EN, DE)
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en Suisse (Zurich) **Intégration avec des SIRH :** non – API ouverte **Gestion des droits d'accès :** identifiant + mot de passe ou SSO avec Microsoft active directory
Support	**Hotline :** 5 jours sur 7, 8h à 18h ; *chatbot* **Tutoriels :** non **Documentation technique :** oui – manuels d'utilisation manager/recruteur/talent
Déploiement	**Temps d'installation :** 4 à 6 semaines en moyenne **Formation nécessaire :** 0,5 jour **Accompagnement et conseil :** oui – partenariat avec des cabinets de conseil en stratégie et transformation
Offre commerciale	**Coût d'installation :** entre 10 et 20 000 € pour le pilote (deux-trois rôles clés et une cinquantaine de collaborateurs) **Coût d'abonnement :** entre 90 et 10 €/utilisateur/an
Entreprise	**Date de création :** 2014 **Nombre de salariés :** 5 (plus une équipe de 15 développeurs et consultants externes) **Nombre de clients :** 15
Divers	Grâce notamment à son l'intégration de PowerBI, la solution Skillspotting peut être utilisée pour réaliser des analyses d'écarts en compétences (*skills gap analysis*) sur des périmètres multiples qui permettent à l'entreprise de planifier les formations et les recrutements au plus près de ses besoins stratégiques.

TALENTSOFT

La solution **Crafty** a été acquise par **Talentsoft** en juillet 2020. Cette brique de l'éditeur permet de tirer parti de la totalité des compétences et des appétences des collaborateurs dans une logique de constitution d'équipe, de mobilité interne ou de développement des compétences.

LES 3 POINTS FORTS

- Une gestion très fine des appétences, distinguées sous formes d'intérêts, de motivations, etc.
- L'évaluation des compétences est enrichie par une mention du contexte (projet, formation…) lors duquel elles ont été développées
- L'intégration dans la suite de gestion de talents offre une expérience utilisateur unifiée et permet une interconnexion poussée des fonctionnalités (suggestion de formation, *matching* de postes, etc.)

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** 3 par défaut (savoir-faire, savoir-être, langues) – fonctionnalité paramétrable **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** 4 niveaux par défaut – fonctionnalité paramétrable en fonction du type de compétence **Pondération :** oui – échelle de 1 à 10 **Habilitation/Certification :** oui – gestion d'obsolescence avec notification au RH
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** oui – lien avec le contexte dans lequel la compétence a été développée **Par tests techniques ou psychométriques :** oui **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** oui
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui – possibilité d'affiner la suggestion de projet **Aide à la réflexion sur la mobilité :** oui – avec indicateur de proximité (niveau de correspondance « faible » à « idéal ») **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** oui **Intégration des effectifs externes :** oui
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui **Connexion à des modules de formation internes :** oui **Connexion à une solution de formation externe :** non
Appétences	**Géographiques :** oui **Disciplinaires :** oui **Compétences :** oui **Métiers :** oui
Complément	**Dimension sociale :** oui – fonctionnalité gérée au sein d'autres briques de la suite **Entretiens d'évaluation/professionnel :** oui – fonctionnalité gérée au sein d'autres briques de la suite **Autres :** indication d'un taux de complétion du profil ; visibilité externe du profil paramétrable par l'utilisateur (public/limité/privé) ; affichage des utilisateurs intéressés par les projets ouverts

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** saisie par l'utilisateur ; import Word, PDF, fichier csv, profil LinkedIn ; import du SIRH ; suggestion de compétences **Intégration de bases de données externes :** ESCO, Pôle emploi, Apec… (25 000 compétences dans la base) **Saisie collaborateur :** oui – possibilité de créer de nouvelles compétences validées par admin
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** logo ; couleur ; *wording*… **Application native mobile :** oui, application TS mobile **Gamification (points, badges…) :** barre de progression de complétion de profil avec actions associées pour la faire progresser. **Langues :** 27 langues (FR, EN, DE, ES, IT, etc.) pour l'alphabet latin
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en France (Azure) et en Europe, au Royaume-Uni ou au Canada **Intégration avec des SIRH :** non – API ouverte, connecteurs avec des solutions RH telles que Keecoopt, TalentLens, Monster, Yaggo… **Gestion des droits d'accès :** SSO
Support	**Hotline :** 5 jours sur 7, 8h à 20h **Tutoriels :** infobulle d'aide au premier survol de chaque fonctionnalité **Documentation technique :** oui, sur demande
Déploiement	**Temps d'installation :** 12 semaines en moyenne **Formation nécessaire :** entre 0,5 et 3 jours **Accompagnement et conseil :** Talentsoft dispose d'une équipe *personal services* dédiées ; partenariat avec des intégrateurs
Offre commerciale	**Coût d'installation :** non communiqué (module profil talent gratuit) **Coût d'abonnement :** non communiqué
Entreprise	**Date de création :** 2007 (2016 pour Crafty) **Nombre de salariés :** plus de 700 **Nombre de clients :** plus de 2000
Divers	La solution de gestion des compétences est interconnectée aux briques « recrutement », « formation », et « core RH » de la suite Talentsoft.

Whoz

Whoz se propose de révéler les compétences des collaborateurs au travers de leurs projets afin d'optimiser leur affectation vers les missions qui leur correspondent. La solution s'adresse aux entreprises pour qui la compétence est au cœur des enjeux métier (sociétés de services, cabinets de conseil…) avec la conviction qu'une meilleure gestion de la ressource compétence aura un impact direct sur leur capacité à répondre aux besoins de leurs clients et donc sur leur marge opérationnelle.

LES 3 POINTS FORTS

- Un positionnement très marqué, tourné vers le marché des ESN, cabinets de conseil et sociétés d'ingénierie
- La solution rend les référentiels dynamiques en identifiant sur le marché (*job boards*) l'évolution des descriptifs métiers correspondants (identification de compétences émergentes…)
- Une logique fondée sur les missions réellement effectuées plutôt que sur du déclaratif utilisateurs (l'analyse permettant d'identifier aussi bien les *hard skills* que les *soft skills*).

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** compétences fonctionnelles et techniques / compétences managériales et transversales / compétences comportementales / autres (personnalisable) **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** 5 par défaut – fonctionnalité paramétrable à la demande **Pondération :** oui **Habilitation/Certification :** oui – pas de gestion d'obsolescence
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** oui – l'évaluation de la durée des missions génère automatiquement un niveau de maîtrise de la compétence **Par tests techniques ou psychométriques :** non **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** oui
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui **Aide à la réflexion sur la mobilité :** non **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** oui **Intégration des effectifs externes :** oui
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui – suggestion de formation personnalisée **Connexion à des modules de formation internes :** non **Connexion à une solution de formation externe :** non
Appétences	**Géographiques :** oui **Disciplinaires :** oui **Compétences :** oui **Métiers :** oui
Complément	**Dimension sociale :** possibilité d'affecter des tâches **Entretiens d'évaluation/professionnel :** non **Autres :** prise en compte des compétences au niveau de l'équipe, de partenaires externes (free-lances, sous-traitants) et d'anciens collaborateurs ; visualisation de la courbe de progression par compétence

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** import PDF, Word, Powerpoint, etc. **Intégration de bases de données externes :** ESCO, Rome, revue des nouvelles offres d'emploi déposées sur les principaux *job boards* afin d'identifier les compétences émergentes **Saisie collaborateur :** oui
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** logo, couleur ; possibilité d'ajouter ou de supprimer des briques de la solution **Application native mobile :** oui (iOS et Android) – spécifiquement pour des fonctionnalités de gestion de feuille de temps et de planning **Gamification (points, badges…) :** non **Langues :** FR, EN
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en France (OVH) **Intégration avec des SIRH :** API ouverte ; connecteurs avec SAP SuccessFactors et Oracle HCM (mais aussi Microsoft Dynamics, Syges, Dynamics CRM, Dynamics Nav, Figgo) **Gestion des droits d'accès :** SSO ou identifiant + mot de passe
Support	**Hotline :** 5 jours sur 7, 8h à 20h **Tutoriels :** 50 vidéos **Documentation technique :** manuel utilisateur et FAQ accessibles en ligne
Déploiement	**Temps d'installation :** entre 1 et 12 semaines selon le périmètre **Formation nécessaire :** 1 journée **Accompagnement et conseil :** oui – réalisé en interne ou confié à des cabinets de conseil partenaires
Offre commerciale	**Coût d'installation :** jusqu'à 40 000 € selon le périmètre **Coût d'abonnement :** 1000 €/utilisateur/an pour les utilisateurs avancés (abonnement gratuit pour les utilisateurs terrain)
Entreprise	**Date de création :** 2016 **Nombre de salariés :** 40 **Nombre de clients :** 50
Divers	Whoz propose un ensemble complet de fonctionnalités de gestion de *staffing* afin de planifier et piloter son activité (feuille de temps, planning de charge, gestion des affectations, rémunération, *reporting*…).

Wingzy se veut une solution au plus près des problématiques terrain de ses utilisateurs. Elle permet aux collaborateurs qui ont une question de trouver ceux qui ont les réponses en notifiant prioritairement les utilisateurs dotés des compétences correspondant à ladite question.

LES 3 POINTS FORTS

- La dimension sociale (principe de questions/réponses) est au cœur de la solution et rend son usage proche des besoins opérationnels
- Un indicateur simple (estimation du temps gagné grâce à la réponse reçue) donne une idée du ROI de la solution en temps réel
- Les réponses aux questions constituent une banque de connaissances évolutive accessible à tous.

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** pas par défaut – fonctionnalité personnalisable **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** non **Pondération :** non **Habilitation/Certification :** non
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** non **Par tests techniques ou psychométriques :** non **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** oui
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui – catégorie « mobilité » **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui **Aide à la réflexion sur la mobilité :** non **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** non **Intégration des effectifs externes :** non
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** non **Connexion à des modules de formation internes :** non **Connexion à une solution de formation externe :** non
Appétences	**Géographiques :** oui **Disciplinaires :** oui **Compétences :** oui **Métiers :** oui
Complément	**Dimension sociale :** oui – un principe de « questions/réponses » est au cœur de la solution ; chaque question est notifiée aux « bons » interlocuteurs (correspondance automatique entre questions et compétences) **Entretiens d'évaluation/professionnel :** non **Autres :** une fois la réponse à sa question reçue, l'utilisateur peut remercier son interlocuteur et estimer un temps gagné (une heure, deux jours…). La somme de ces gains permet d'estimer un ROI de la solution. Les compétences portent également sur la connaissance de clients, partenaires, fournisseurs, etc.

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** saisie par l'utilisateur ; import de fichier xls ou csv ; import du SIRH **Intégration de bases de données externes :** non **Saisie collaborateur :** oui – création possible de nouvelles compétences sans validation admin
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** logo ; fond d'écran ; *wording* **Application native mobile :** oui (Android, iOS) **Gamification (points, badges...) :** non **Langues :** FR, EN
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** les données sont hébergées à Dublin (Heroku) **Intégration avec des SIRH :** non – connecteurs avec Office 365 et Google suite **Gestion des droits d'accès :** SSO ou identifiant + mot de passe
Support	**Hotline :** 5 jours sur 7, 9h à 19h **Tutoriels :** oui – sur la création de la communauté d'ambassadeurs **Documentation technique :** oui – questionnaire de sécurité, descriptif fonctionnel, prérequis techniques
Déploiement	**Temps d'installation :** 3 semaines en moyenne **Formation nécessaire :** 1 heure **Accompagnement et conseil :** oui – en direct ou via des partenaires selon le projet
Offre commerciale	**Coût d'installation :** 10 000 € en moyenne **Coût d'abonnement :** de 72 à 24 €/utilisateur/an
Entreprise	**Date de création :** 2018 **Nombre de salariés :** 6 **Nombre de clients :** 10
Divers	En valorisant les collaborateurs ressources, la solution favorise l'identification et la reconnaissance d'individus qui ne se mettent pas systématiquement en avant mais n'en sont pas moins essentiels dans les rouages d'une organisation.

WiserSKILLS permet de cartographier les compétences dont dispose une organisation d'un point de vue qualitatif et quantitatif. L'outil met ces dernières en regard des besoins en compétences liés à la transformation des métiers de l'organisation. Côté collaborateur, la solution permet de valoriser ses savoir-faire et d'expliciter ses motivations personnelles. Côté managers et RH, elle facilite la gestion stratégique des effectifs à moyen terme en fournissant des outils d'aide à la décision paramétrables.

LES 3 POINTS FORTS

- L'architecture technique a été entièrement refondée et permet de gérer sans effort de très gros volumes d'utilisateurs
- La solution propose une aide à la décision très poussée en matière de GPEC
- L'ensemble des données constituant le profil du collaborateur est laissé à sa main si bien qu'il peut, par exemple, choisir d'afficher ou non les résultats des tests qu'il a réalisés

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** 3 (compétences techniques, transverses et motivations) **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** de 1 à 10 – fonctionnalité paramétrable **Pondération :** oui **Habilitation/Certification :** oui – date de validité précisée
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** non **Par tests techniques ou psychométriques :** oui **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** oui
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui **Aide à la réflexion sur la mobilité :** oui – compétences manquantes précisées **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** oui **Intégration des effectifs externes :** oui
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui **Connexion à des modules de formation internes :** oui – des ressources de formation sont associées à certaines compétences **Connexion à une solution de formation externe :** oui
Appétences	**Géographiques :** oui **Disciplinaires :** oui – au sein d'un module « motivations » renseigné via des tests **Compétences :** oui – au sein d'un module « motivations » renseigné via des tests **Métiers :** oui
Complément	**Dimension sociale :** non **Entretiens d'évaluation/professionnel :** oui **Autres :** la solution permet de créer des scénarios de GPEC en jouant sur de nombreuses variables. Les descriptifs de l'ensemble des métiers de l'entreprise sont accessibles via une recherche par activité

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** saisie par l'utilisateur ; import Word, PDF, fichier csv, profil LinkedIn ; import du SIRH ; suggestion de compétences **Intégration de bases de données externes :** non – 3500 compétences et plus de 1000 métiers validés en interne **Saisie collaborateur :** oui
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** complète (logo, couleurs, police, maquette…) **Application native mobile :** non **Gamification (points, badges…) :** distribution de badges **Langues :** FR, EN
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en France (Orange Business Services et Docaposte) **Intégration avec des SIRH :** non – import de fichiers csv **Gestion des droits d'accès :** SSO
Support	**Hotline :** 5 jours sur 7, 8h à 20h **Tutoriels :** non **Documentation technique :** infographies pour chaque fonctionnalité (5 à 7 selon les cas)
Déploiement	**Temps d'installation :** en moyenne, 4 à 6 semaines pour un projet pilote **Formation nécessaire :** 0,5 jour **Accompagnement et conseil :** oui – doublé d'un accompagnement à la transformation des pratiques RH réalisé en interne ou par des cabinets de conseil spécialisés
Offre commerciale	**Coût d'installation :** entre 10 et 70 000 € **Coût d'abonnement :** entre 216 et 24 €/ utilisateur/an
Entreprise	**Date de création :** 2016 **Nombre de salariés :** 37 **Nombre de clients :** 25
Divers	Solution de campagne e-mailing intégrée

La solution **xLearn** se présente comme un outil d'aide à la décision et à la gestion des données RH liées aux compétences pour les ETI et PME. Elle permet aux RH d'anticiper les besoins, aux managers de trouver la compétence nécessaire (*soft skill* y compris) à un projet et aux collaborateurs de gérer leur carrière.

XLEARN

LES 3 POINTS FORTS

- La solution intègre les outils pour gérer de A à Z le process de développement des compétences : de la saisie de l'entretien de développement à l'envoi des convocations pour des sessions de formation
- Les collaborateurs n'ont pas besoin d'estimer leur niveau d'expertise, l'algorithme le pondère de lui-même (via un traitement automatique du langage)
- Des quiz permettant d'identifier ses *soft skills* sont intégrés par défaut, multilingues et localisés (prise en compte des spécificités culturelles).

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	**Par type de compétence :** 4 (compétences techniques / compétences transverses / soft-skills / connaissances) **Par périmètre (individu, équipe, BU…) :** oui
Niveaux de maîtrise des compétences	**Échelle :** 4 – fonctionnalité personnalisable **Pondération :** oui – distinction entre les compétences nécessaires au poste (avec niveau attendu) et autres compétences **Habilitation/Certification :** oui – avec gestion d'obsolescence (notification à l'attention des RH)
Mode d'évaluation des compétences	**Par déclaratif utilisateur :** oui **Au travers des expériences utilisateur :** oui – lien entre projets réalisés et compétences afférentes **Par tests techniques ou psychométriques :** oui – tests sur les *soft skills* **Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur…) :** oui
Mobilité interne et *staffing*	***Job board* (postes ouverts) :** oui **Appel à compétences (mission et projets en cours) :** oui **Aide à la réflexion sur la mobilité :** oui – avec écarts de compétence mentionnés **Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU…) :** oui **Intégration des effectifs externes :** oui
Formation et développement	**Suggestion d'axes de développement :** oui – possibilité pour le manager de suggérer des compétences à développer **Connexion à des modules de formation internes :** oui – pour la partie catalogue **Connexion à une solution de formation externe :** oui
Appétences	**Géographiques :** oui – sous forme d'aspirations (fonctionnalité personnalisable) **Disciplinaires :** oui – sous forme d'aspirations (fonctionnalité personnalisable) **Compétences :** oui **Métiers :** oui – sous forme d'aspirations (fonctionnalité personnalisable)
Complément	**Dimension sociale :** non **Entretiens d'évaluation/professionnel :** oui – gestion des campagnes d'entretien et saisie des entretiens dans la solution **Autres :** outre les compétences, le profil de l'utilisateur inclut également une catégorie « outils et connaissances »

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	**Chargement des données :** saisie par l'utilisateur ; imports de fichiers csv ou depuis une base de données **Intégration de bases de données externes :** référentiels issus de Pôle emploi, LinkedIn, Apec, branches professionnelles… – plus de 35 000 compétences dans la base **Saisie collaborateur :** oui
Expérience utilisateur	**Personnalisation graphique :** logo, couleur, *wording*, tableaux de bord **Application native mobile :** non **Gamification (points, badges…) :** non **Langues :** FR, EN, DE, ES pour l'alphabet latin ; russe et arabe
Technique	**Serveurs (hébergeur et localisation) :** données hébergées en France (OVH et Amazon Web Services) **Intégration avec des SIRH :** non – imports de fichiers csv **Gestion des droits d'accès :** SSO ou identifiant + mot de passe
Support	**Hotline :** 5 jours sur 7, 9h à 19h ; *chatbot* **Tutoriels :** une vingtaine de vidéos **Documentation technique :** guide utilisateur FR et EN
Déploiement	**Temps d'installation :** à partir de 4 semaines **Formation nécessaire :** 1 journée **Accompagnement et conseil :** de 3 ou 4 ateliers à 8 ou 10 maximum
Offre commerciale	**Coût d'installation :** à partir de 2000 € **Coût d'abonnement :** de 70 à 10 € /utilisateur/an
Entreprise	**Date de création :** 2017 **Nombre de salariés :** 10 **Nombre de clients :** 14
Divers	Solution de campagne d'e-mailing intégrée

COMPARATIF

Le tableau comparatif ci-contre est présenté à titre indicatif, les six catégories affichées ne reflétant en rien la richesse et la singularité de toutes les solutions. À titre d'exemples, un critère sur le volet formation aurait spontanément mis en avant une solution comme Praditus, un autre sur le support client aurait été plus favorable à Cornerstone, etc.

Selon vos objectifs RH prioritaires (formation, mobilité, transformation…), le profil de vos utilisateurs (opérateurs, employés de bureau, ingénieurs, consultants…) et vos contraintes internes (techniques, humaines…), la liste de vos critères clés gagnera également à être pondérée, certains critères pouvant avoir une importance supérieure à d'autres.

Solution	Évaluation des compétences	Gestion des appétences	Expérience utilisateur	Dimension sociale	Connecteurs API	Offre commerciale
365TALENTS	●○○○	●●●○	●●●○	●●○○	●●○○	●●○○
ALEX	●●○○	●●○○	●●●●	○○○○	●●○○	Non communiqué
BOOST.RS	●○○○	●○○○	●○○○	○○○○	●○○○	●●●○
CORNERSTONE/CLUSTREE	●●○○	●●●●	●●○○	●○○○	○○○○	Non communiqué
ELAMP	●●●○	●●●●	●●○○	○○○○	●●●○	●●○○
MINDMATCHER	●●○○	●●●○	●○○○	○○○○	○○○○	●●●●
NEOBRAIN	●●●●	●●○○	●●○○	●○○○	●●●●	●●○○
PRADITUS	●●●●	●●●●	●●○○	○○○○	●○○○	●○○○
SKILLSBOARD	●●●○	●○○○	●○○○	●○○○	●○○○	●●○○
SKILLSPOTTING	●●●●	●●●●	●○○○	○○○○	○○○○	●●○○
TALENTSOFT/CRAFTY	●●●●	●●●●	●●○○	●●○○	○○○○	Non communiqué
WHOZ	●●●○	●●●●	●●●○	●●○○	●●●○	●●○○
WINGZY	●●○○	●●●●	●●●●	●●●●	○○○○	●●○○
WISERSKILLS	●●●○	●●●●	●●●○	○○○○	●○○○	●○○○
XLEARN	●●●●	●●●●	●●○○	○○○○	○○○○	●●○○

POUR ALLER PLUS LOIN

Les solutions de cartographie des compétences n'en sont qu'à leurs débuts et on peut anticiper de nombreuses évolutions.
Voici quelques pistes qui s'ouvrent à elles.

QUEL UTILISATEUR PRIVILÉGIER ?

À qui s'adressent en priorité les solutions de cartographie des compétences ? Au collaborateur, au manager (ou formateur), au RH ou aux acteurs de la « transformation » (direction générale ou service *ad hoc*) ? Est-il possible pour une même solution de satisfaire avec le même degré d'exigence les besoins et les attentes de chacune des parties ? (cf. tableau)

La solution ne peut être utile au service RH ou transformation que si le collaborateur en fait usage (cf. le chapitre « Maximiser l'utilisation de la solution ») mais les fonctionnalités nécessaires à promouvoir et intensifier l'usage du collaborateur ne sont pas celles que le RH ou la DG attend pour son propre chef. Cet « écartèlement » est sans doute **un des défis majeurs à relever** pour les solutions. D'autant qu'il ne se retrouve avec une telle acuité dans aucun type de solution.

PEUT-ON DÉCONNECTER LA COMPÉTENCE DE LA PERFORMANCE ?

L'ordre des priorités

Rares sont les collaborateurs qui cochent toutes les cases de la description du poste qu'ils occupent. Certains peuvent correspondre à 90 % sans pour autant afficher des résultats probants et d'autres correspondre à 75 % tout en étant très efficaces (cf. le chapitre « De la plasticité des profils de poste »). Aux premiers pourtant, la majorité des solutions ne suggèreront aucune formation tandis qu'elle ne manquera pas d'envoyer des recommandations aux seconds.

Remettons les priorités dans l'ordre : **la donnée « compétence » n'est pas une fin en soi**. C'est un moyen pour améliorer la performance et la résilience (les deux allant toujours de pair) des individus d'un côté, des équipes et de l'organisation de l'autre. Pour employer une analogie footballistique, examiner la compétence sans la relier à la performance, c'est se concentrer sur la possession de balle en oubliant de comptabiliser le nombre de buts marqués et encaissés. C'est aussi se priver :

- D'évaluer concrètement la pertinence des référentiels
- De pondérer l'importance de chaque compétence (ou de chaque association de compétences)
- D'identifier des signaux faibles (compétences obsolètes ou à développer, par exemple).

	FOCUS PRINCIPAL	CARENCE POSSIBLE
Collaborateur	Expérience utilisateur Suggestion de compétences Recommandations/notifications	Analyse prévisionnelle Actualisation des référentiels Support
Manager/Formateur	Mission/projet (*staffing*) Évaluation des compétences Développement des compétences	*Onboarding* Analyse prévisionnelle
RH	Référentiels métiers Mobilité Analyse prévisionnelle	Expérience utilisateur *Onboarding* Évaluation des compétences
Transformation	Évaluation des compétences Gestion des appétences Analyse prévisionnelle	*Onboarding* Mobilité interne Formation

Fonctionnalités privilégiées ou sous-estimées selon le type d'utilisateur prioritaire

Solution 1 : solliciter des tiers

Une fois que l'on s'est convaincu de la nécessité de faire le lien entre compétence et performance, comment procéder ?

Le plus naturel serait d'intégrer à la solution tous les événements de la vie du collaborateur où sa performance est interrogée, à commencer par les entretiens d'évaluation. C'est un premier pas. Ces entretiens étant annuels et cette fréquence n'étant guère pertinente, il ne suffit pas.

En parallèle, il est possible de demander aux collègues, clients et contacts du collaborateur leur propre évaluation de sa performance sur des missions ou projets donnés, par exemple via l'envoi d'un questionnaire.

On obtient alors un tableau plus riche, plus complet mais qui se fonde sur du déclaratif et requiert une action humaine systématique. Qui est donc sujet à interprétation voire erreur.

Solution 2 : aller chercher les données de performance là où elles se trouvent

Dans la majorité des entreprises, les collaborateurs ont déterminé (dans l'idéal) ou se sont vu attribuer (le plus souvent) des OKR, *objectives and key results*, afin de savoir où ils doivent aller et de pouvoir évaluer leur progression. Ces OKR sont parfois doublés de KPI, *key performance indicators*, qui évaluent le degré de réussite d'une action ou d'un process et permettent au collaborateur de savoir comment atteindre ses objectifs.

Ces données peuvent être extraites de l'application métier qu'ils utilisent, si elle existe. La connecter à la solution de cartographie des compétences et faire apparaître les résultats du collaborateur sur son profil semblerait alors une option logique. Logique mais techniquement souvent difficile.

MÉTHODE

Les solutions ont été analysées sous quatre angles différents :

- Examen du site internet et des ressources disponibles
- Entretiens avec le/les cofondateurs ou leur représentant
- Démonstration des fonctionnalités en ligne
- Test (si possible).

Les analyses se sont déroulées du 16/10 au 17/12/2020.

Les revues des solutions ont été envoyées pour relecture à chaque contact en décembre 2020.

© Laurent Habart 2021 - Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans le présent ouvrage, faite sans l'autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (20 rue des Grands Augustins, 75006 Paris), est illicite et constitue une contrefaçon. Seules sont autorisées, d'une part, les reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinée à une utilisation collective, et, d'autre part, les analyses et courtes citations justifiées par le caractère scientifique ou d'information de l'œuvre dans laquelle elles sont incorporées (loi du 1er juillet 1992 – art. L 122-4 et L. 122-5 et Code pénal art. 425).

Contact : Laurent Habart - Mail : habart@cegetel.net
Conception graphique : Monsieur T - www.monsieurt.fr
Photographies : Jacob Lund from Noun Project

LES SOLUTIONS DE CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES