
LAURENT HABART

Les nouveautés 2022 :

- Deux nouvelles solutions passées au crible
 - La feuille de route de chaque solution pour l'année
-

LES SOLUTIONS DE CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES

ÉDITION

2022



**LES SOLUTIONS DE
CARTOGRAPHIE
DES COMPÉTENCES**

LES NOUVEAUTÉS DE L'ÉDITION 2022

Cette édition 2022 des *Solutions de cartographie des compétences* se caractérise par :

- Deux nouvelles solutions, MouviTal' et Techwolf, ajoutées au panel. La première cible les acteurs publics ; la seconde n'est pas une plateforme à proprement parler mais œuvre en *back office* avec pour ambition d'harmoniser les compétences utilisées par toutes les autres solutions.
- Une mention des fonctionnalités et axes prioritaires pour 2022 de chaque solution incluse dans la fiche d'analyse.

Il est à noter que deux solutions, Boost.rs et Skills-Board, n'ont pas souhaité se voir à nouveau évaluer cette année. Pour en savoir plus sur elles, se reporter à l'édition 2021 de la revue.

L'AUTEUR

Laurent Habart est membre fondateur et président 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 :

- *Systématiser les pratiques inclusives en entreprise*, Fondation The Adecco Group, 2021
 - *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 Diatino, 2018
 - *La fonction RH augmentée*, Pontoon, 2017
 - *Former et transmettre autrement*, Lab'Ho, 2016.
-



SOMMAIRE

Introduction	6
Apprendre la compétence	8
De la compétence à la capabilité	10
Collaborer n'est pas progresser	12
L'importance de ce qui ne sert à rien	14
Revue des solutions	16
365 Talents	18
Alex	20
Ask for the moon	22
Cornerstone	24
eLamp	26
MindMatcher	28
MouviTal'	30
Neobrain	32
Praditus	34
Skillspotting	36
Talentsoft/Cegid	38
Techwolf	40
Whoz	42
WiserSKILLS	44
xLearn	46
Comparatif	48
Pour aller plus loin	50



INTRODUCTION

UNE ANNÉE DE TENDANCES

Voilà un moment maintenant que les solutions de gestion par les compétences militent pour une prise en compte plus fine et plus large de la compétence. À quoi ces efforts ont-ils abouti ? Quelles évolutions majeures le secteur a-t-il connues en 2021 ? Je vous propose un tour d'horizon de l'année vue par les éditeurs eux-mêmes.

DES UTILISATEURS PLUS MATURES

L'IA n'est plus magique

Aux dires des quinze éditeurs interrogés pour cette revue, il semblerait que les décideurs (DRH, DSI...) soient aujourd'hui plus au clair sur leurs attentes en matière d'intelligence artificielle. Les limites des algorithmes sont mieux perçues et ils ne les parent plus des « pouvoirs du gri-gri », comme le glisse en souriant Jean-Bernard Girault (WiserSKILLS).

De fait, chez plusieurs acteurs phares du marché, l'année 2021 a vu des projets se concrétiser sur des périmètres plus vastes que par le passé – d'autant que, comme le rappelle Pierre-Antoine Roy (Talentsoft/Cegid), « la conception et la maintenance de référentiels sont toujours un calvaire sans nom ».

Les effets de la crise

La pandémie a eu des effets marquants sur la gestion des compétences. Elle a évidemment rappelé « l'importance de la transmission interne des savoir-faire », souligne Baptiste Gendron (Alex).

Elle a également accéléré l'évolution des métiers et provoqué de vastes mouvements de *reskilling* et d'*upskilling*. Mathieu Martin (365 Talents) estime même qu'elle a « contribué à orienter la gestion des compétences vers plus de rationalisation » (pourquoi aller chercher en externe les savoir-faire dont on dispose en interne ?).

DES SOLUTIONS PLUS DÉCISIVES

Des secteurs porteurs

Si toutes les entreprises peuvent exploiter avec bonheur ces solutions, certaines y voient plus vite leur intérêt. C'est notamment le cas de celles qui gravitent dans les secteurs de la tech, de l'ingénierie ou du conseil. « Plus l'expertise interne est pointue, plus ces solutions sont légitimes », explique Olivier Rohou (e-Lamp). Et Hélène Hémon (Ask for the moon) de noter que les experts hésitent rarement à partager leurs connaissances – ce qui est difficile, ce n'est pas de répondre à une sollicitation, c'est bien plutôt d'exposer ses carences dans un environnement où l'expertise est reine.

Au plus près du business

Au fond, le vrai enjeu de ces solutions dépasse le seul pré carré des RH. Pour Jean-Christophe Roche (xLearn), il devient « une question de prospérité de l'entreprise ». À tel point que, selon Jean-Philippe Couturier (Who3), « on ne peut plus aujourd'hui raisonnablement séparer les compétences des opérations ». C'est à l'aune de ce que les collaborateurs font qu'on peut le mieux évaluer l'évolution de leurs savoir-faire et savoir-être. Et c'est lorsque leurs compétences sont le cœur du métier de l'entreprise que ces solutions se rendent incontournables.

LES SOLUTIONS ANGLO-SAXONNES

Parmi les concurrents les plus directs des solutions francophones (avec pour certains une couverture fonctionnelle un peu différente voire plus restreinte), on compte :

- Gloat
- Fuel50
- Eightfold
- Hitch
- PeopleFluent
- Phenom
- Edligo
- iCims

DES FONCTIONNALITÉS CLÉS

L'expérience utilisateur

Dans un tel paysage, quelles directions les solutions étudiées dans cette revue ont-elles choisies ? Plusieurs ont consolidé leur architecture afin de pouvoir gérer sans stress de plus gros volumes d'utilisateurs. Mais au-delà de cette dimension technique, deux tendances ont marqué l'année.

Première tendance : l'expérience utilisateur. Beaucoup d'éditeurs ont mis l'accent sur l'ergonomie de leur interface. Des navigations plus fluides et plus intuitives garantissent une meilleure adoption et donc des données plus fiables – même si trop rares encore sont les éditeurs qui parlent de NPS (*net promoter score*). Enfin, une modularisation des plateformes permet aux clients de n'acquérir que certains ensembles de fonctionnalités, rendant plus progressive l'adoption de nouveaux usages.

Le *strategic workforce planning*

Seconde tendance : preuve que ces solutions deviennent vitales pour l'entreprise, de nombreux éditeurs ont développé des interfaces de GPEC et de *strategic workforce planning* plus poussées (j'emploie les deux expressions même si, à titre personnel, leur distinction me semblent assez ténue). Pour Sylvain Mossière (Skillspotting), « Les clients ont compris que ça coûtait de ne pas gérer la compétence et que ça rapportait de se l'approprier ».

Des fonctionnalités d'analyses prédictives en termes d'effectifs, de compétences ou de masse salariale ont ainsi fleuri et vont encore se développer dans les années à venir.

UN MARCHÉ EN EXPANSION

La concurrence s'active

Les éditeurs francophones n'ont pas de temps à perdre. Si on a vu ces dernières années des acteurs majeurs du marché des solutions RH (Cornerstone puis Talentsoft/Cegid) racheter des solutions, d'autres SIRH ont fait par eux-mêmes une incursion dans ce domaine (Workday) – même si, selon Hugues Moysan (Cornerstone), « On n'a pas vu de grande révolution chez ces acteurs ».

À côté d'eux, ce sont plutôt les éditeurs spécialisés, concurrents directs des solutions francophones, qui ont accru leur couverture médiatique. « Les analystes américains ont enfin compris l'impact de ce type de solutions », constate Paul Courtaud (Neobrain). À titre d'exemple, Josh Bersin les compte parmi « les innovations RH ayant le plus de succès »¹.

Conséquence ? Une entreprise comme Eightfold AI a levé 220 millions de dollars en juin 2021, faisant mieux que les 57 millions de Gloat annoncés quelques jours plus tôt ou les 15,5 millions de Fuel50 deux mois auparavant (ce déluge de zéros nous ferait presque penser à un mercato de joueurs de football).

Des éditeurs francophones techniquement supérieurs ?

Mais ne nous leurrons pas : la communication de ces entreprises est encore très axée autour des fonctionnalités d'*internal marketplace* (accès aux postes ouverts, appels à projet...), ce qu'un marché du travail américain très mouvant légitime mais ce qui ne rend pas honneur à la puissance de ces solutions.

À l'heure qu'il est, les fonctionnalités des leaders du marché français semblent plus riches et plus abouties. Une telle tendance ne peut donc que les servir... à condition qu'ils sachent muscler leur discours pour affronter le *storytelling* bien rodé des marketeurs de l'oncle Sam.

¹ <https://joshbersin.com/2021/12/the-mad-scramble-to-lead-the-talent-marketplace-market/>

APPRENDRE LA COMPÉTENCE

LA FIABILITÉ, MAILLON FAIBLE DE VOS DONNÉES

La pertinence des profils qui vont vous être suggérés lorsque vous montez une équipe ou la qualité des analyses stratégiques que vous allez réaliser ne dépendent pas – uniquement – des algorithmes de votre solution. Elles dépendent aussi des données de base sur lesquelles ces algorithmes se fondent. Pour obtenir des résultats pertinents, vous devez disposer :

- d'un maximum de profils renseignés ;
- de profils renseignés de la façon la plus complète possible ;
- d'informations fiables ;
- d'informations actualisés régulièrement.

**“Tandis que ce qu’on
ne connaît pas, on l’ignore,
ce qu’on ne réalise pas
nous échappe.”**

François Jullien

L'intérêt de ces solutions est de laisser la main aux collaborateurs(-trices) en ce qui concerne la saisie de leurs profils. Par des notifications fréquentes, vous pouvez les inciter à être aussi précis ou exhaustifs que possible et à y revenir aussi souvent que nécessaire. Reste donc à vous assurer que les informations saisies sont fiables.

POURQUOI LES COMPÉTENCES SONT MAL ÉVALUÉES PAR LES COLLABORATEURS(-TRICES)

Cela implique que les utilisateurs(-trices) soient en mesure de traduire leurs savoirs, savoir-faire et savoir-être en « compétences ». Et c'est là que la difficulté commence. Plusieurs obstacles se dressent en effet sur la route de cette traduction :

- **Certaines personnes ne sont pas conscientes de leurs compétences.** C'est souvent le cas pour ces *soft skills* qui s'appuient sur des traits de personnalité. Ainsi de ce conseiller en orientation professionnelle si doué pour susciter la confiance que des jeunes naturellement rétifs en devenaient loquaces. Lorsque cette qualité lui fut pointée, il s'en étonna : cela ne lui avait jamais coûté d'effort ni n'avait nécessité d'apprentissage, comment cela pouvait-il être une compétence professionnelle ?
- **Certaines personnes, conscientes de leurs compétences, ne sont pas en mesure de les positionner correctement** sur une échelle de valeur. Elles sont parfois les seules à les maîtriser dans leur équipe ou leur département et n'ont donc pas de référence pour s'étalonner. Elles sont parfois plus nombreuses à les posséder mais n'ont pas idée du niveau moyen du marché
- **Certaines personnes, quoique conscientes de leurs compétences, rechignent à les afficher.** Par modestie, par refus de se singulariser, par crainte d'être stigmatisées, elles ne cherchent pas à mieux cerner ce qui fait le cœur de leur expertise ou la richesse de leur profil
- **Certaines personnes s'estiment plus compétentes qu'elles ne sont,** compte tenu de leur évolution dans l'organisation. Vous connaissez déjà le principe de Peter selon lequel « tout employé a tendance à s'élever à son niveau d'incompétence ». Il est donc tout à fait possible de se méprendre sur les compétences réelles d'une personne au regard de sa place dans l'entreprise.

COMMENT GARANTIR DES DONNÉES FIABLES ?

Une langue commune...

Comment contourner ces obstacles ? Vous pouvez demander à votre solution de proposer aux collaborateurs(-trices) des compétences sur la base des formations qu'ils(elles) ont suivies ou des projets qu'ils(elles) ont menés. Toutes ne le faisant pas, vous trouverez là un critère de différenciation appréciable.

Vous pouvez évidemment confier à une tierce personne la mission de vérifier la validité des compétences. C'est par exemple ce que va faire un manager lors de l'entretien d'évaluation annuel (à condition qu'il soit lui-même bien à l'aise avec le sujet). Deux écueils ici : d'un côté, toutes les solutions n'intègrent pas de module d'entretien, de l'autre, vous perdez le bénéfice de l'autonomie et de l'actualisation en temps réel qui compte parmi les principaux atouts de votre solution.

Au fond, vous n'avez pas vraiment d'autre solution que de former les collaborateurs à lire leurs expériences au prisme des compétences. Comment cela ? En faisant du langage de la compétence l'idiome commun de votre organisation.

... pour tous vos documents et toutes vos opérations

Vos fiches de poste, vos ressources de formation, vos canevas d'entretien RH, vos appels à mission doivent être libellés en termes de compétences. Les comportements clés de votre organisation (ceux qui reflètent le mieux votre culture interne) doivent eux aussi être rattachés à des compétences. Rien ne doit échapper à ce langage.

Au-delà, c'est aussi à un exercice de communication que vous devez vous livrer et ce, à deux niveaux :

- au niveau RH, via les notifications que reçoivent les collaborateurs(-trices) pour les inciter à compléter leur profil, par exemple ;
- au niveau managérial, où vous pouvez ajouter une dimension compétence à la réflexion organisationnelle propre aux réunions *pre-mortem* de lancement de projet ou de debrief *post-mortem*, par exemple.

Une fois la langue de la compétence parlée par tous, c'est aussi une dynamique de développement personnel qui va pouvoir s'enclencher. Et ce n'est pas le moindre de ses intérêts.

DE LA COMPÉTENCE À LA CAPABILITÉ

L'impact du contexte

Dire qu'une personne sait agir dans une situation donnée ne nous permet pas d'affirmer qu'elle sait agir dans toutes les situations.

Rudy Gobert, pivot de l'équipe de basket-ball des Utah Jazz et de l'équipe de France, tourne à 68 % de réussite dans l'exercice des lancers-francs en match cette année. La moyenne de son équipe étant de 77 %, on peut sans heurter son amour-propre estimer qu'il n'est pas très compétent. Cependant, aux entraînements, il affirme tourner à près de 90 % de réussite. Puisqu'il affiche un si bon pourcentage dans une autre situation, ici sans enjeu, peut-on vraiment conclure qu'il n'est pas compétent ?

LES LIMITES DE LA COMPÉTENCE

Un niveau de l'agir

La compétence, comme d'autres notions avant et après elle, doit une partie de sa renommée au flou qui l'entoure. Il n'y a pas une définition unique pour chaque compétence. Selon le secteur, une compétence telle que la capacité à collaborer s'exprimera de façon différente, le rapport au temps influant grandement sur son appréhension (tout doit aller très vite dans le secteur du *retail* tandis que les actions se jaugent à plus long terme dans le secteur de l'assurance, par exemple).

Au-delà, une compétence n'est pas une notion figée. Elle se juge en acte. Elle sert à « qualifier un niveau de l'agir » et cet agir est par définition tout le temps différent.

DU SAVOIR AU POUVOIR

Compétence théorique et incompétence réelle

Agir, c'est tout à la fois « savoir agir », « vouloir agir » et « pouvoir agir ». Le savoir renvoie à une compréhension théorique de l'acte ; le vouloir, à la motivation et la volition ; le pouvoir, aux conditions effectives d'exercice.

Ce sont ces conditions qui ne sont jamais prises en compte lorsqu'on évoque la compétence d'une personne. Elles peuvent être financières, matérielles, techniques, juridiques, humaines... On peut envisager mille et une raisons pour lesquelles une personne ne pourrait pas se montrer compétente dans la réalité alors que rien ne s'y oppose en théorie.

Selon Graham Wallace, “[on peut] soit éduquer, à chaque génération, les facultés [des hommes] pour qu’ils s’adaptent à leur environnement, soit changer l’environnement lui-même pour qu’il s’adapte à leurs facultés.”

Cité par Barbara Stiegler

Penser capabilité

Pour éviter cet écueil, il ne faut pas se limiter à la question de la compétence mais y ajouter celle de la capabilité (ou capacité) au sens d’Amartya Sen². La capabilité pose la question du « pouvoir d’agir ». Elle nous fait passer de la question des « libertés formelles » à celle des « libertés réelles »³. Elle nous oblige à nous demander quelles sont les ressources à disposition pour bien accomplir notre activité.

LES CONDITIONS DE L’APPROCHE PAR LES CAPABILITÉS

La compétence est aussi du ressort de l’organisation

Penser en termes de capabilité invite à ne pas faire reposer sur le seul collaborateur la responsabilité de son efficacité. Cela renvoie aux ressources (financières, techniques, humaines...) que l’entreprise met aux services des objectifs qu’elle poursuit. Cela fait de la compétence une donnée également organisationnelle.

Sans le bon outil ou si le rythme imposé est trop élevé, sans l’autonomie qu’il faut ou si l’accompagnement n’est pas adapté, une compétence théorique peut se muer en inefficacité et donc en incompétence.

Le résultat de la compétence

Pour avoir des collaborateurs(-trices) plus compétent(e)s, il ne suffit donc pas de les envoyer en formation acquérir de nouveaux savoir-faire. Il faut également adapter l’environnement de travail afin qu’ils se trouvent dans les meilleures conditions possibles pour les mettre en œuvre.

Mais dans cet environnement, il faut pouvoir mesurer ses progrès. Autrement dit, s’autoévaluer. Ce qui renvoie à l’existence de standards ou d’indicateurs partagés (en nombre limité, s’il vous plaît !), connus de chacun et dont le rôle n’est pas tant de cadrer le travail que de montrer aux collaborateurs(-trices) et aux équipes qu’ils et elles vont dans le bon sens.

Si l’on en croit Jack Stack, d’ailleurs, le premier de tous n’est autre que le compte de résultat⁴. Faire en sorte que chaque personne de l’entreprise connaisse sa contribution et voie comment elle impacte les résultats est un pas décisif vers une réelle responsabilisation.

² Amartya Sen (2012), *L’idée de justice*, coll. Champs essais, Flammarion.

³ Bénédicte Zimmermann (2016), « Développement des compétences et capacités d’agir », in Solveig Fernagu Oudet et Christian Batal, coord. (2016), *(R)évolution du management des ressources humaines*, Presses universitaires du Septentrion.

⁴ Jack Stack et Bo Burlingham (2013), *The Great Game of Business*, Profile books Ltd.

COLLABORER N'EST PAS PROGRESSER

COLLABORER PLUS

Les vertus de la digitalisation

Un des bénéfices indirects des solutions de gestion par les compétences réside dans une plus grande ouverture de l'entreprise. Les Américains ne s'y trompent pas qui promeuvent en priorité les fonctionnalités d'*internal market place* : tous les postes ouverts, tous les appels à mission sont accessibles à tous à tout moment. Une enquête déjà ancienne du MIT pointait en outre que les entreprises digitalisées étaient deux fois plus enclines que les autres à monter des projets avec des équipes transdisciplinaires⁵.

Cela rejoint l'ambition de nombreux décideurs de rompre avec le fonctionnement en silos qu'ils avaient entretenu jusque-là⁶. Un plus haut degré de collaboration serait synonyme de meilleur climat social, de réactivité supérieure et d'innovation.

⁵ David Kiron (2017), "Why Your Company Needs More Collaboration", *MIT Sloan Management Review*.

⁶ Sabrina Nawaz (2021), « 7 Strategies to Break Down Silos in Big Meetings », *Harvard Business Review*.

Quelle approche choisir pour plus de collaboration ?

Trois options se présentent aux décideurs :

- **Modifier l'organisation** (de l'entreprise ou du travail) : cette option est souvent rejetée avant même d'être examinée. Quoique plus puissante que les deux autres, elle remet en cause trop de conceptions, de comportements et de pratiques ancrés de longue date.
- **Déployer une solution logicielle** : bien qu'il ne soit pas la réponse à tout, l'outil a le mérite de matérialiser une volonté et de créer les conditions pour de nouveaux comportements. On peut alors se tourner vers une plateforme collaborative (Slack, Talkspirit...), une application de gestion de projet (Trello, Asana...), une solution de gestion par les compétences...
- **Former le personnel** : moins impliquante, cette option fait appel au sens des responsabilités individuel et les collaborateurs(-trices) sont alors affecté(e)s à un programme de formation pour apprendre les secrets du bien collaborer.

COLLABORER PLUS, APPRENDRE MOINS

Formation et collaboration

Depuis le milieu des années 90, le modèle 70/20/10 de Michael Lombardo et Robert Eichinger s'est popularisé dans le monde de la formation, à l'initiative de figures telles que Charles Jennings. L'idée en est simple : une petite part de ce que l'on apprend au travail viendrait des activités strictement orientées apprentissage (formations, lectures, vidéos...), une part un peu plus importante viendrait des échanges entre pair(e)s, avec son(sa) manager, ses collaborateurs(-trices) ou d'autres contacts et la part majeure viendrait des expériences de travail à proprement parler.

On pourrait donc non seulement apprendre à collaborer mais aussi apprendre par la collaboration. Il n'en faut pas beaucoup plus pour estimer que chaque situation collaborative est également une situation d'apprentissage. Mais est-ce exact ?

La part manquante

N'avez-vous jamais collaboré avec une personne qui adoptait systématiquement la même attitude contre-productive ? Quelle que soit la fréquence de nos activités collaboratives, rien ne nous empêche en effet de reproduire les mêmes erreurs. Rien ne nous empêche également de ne pas trouver la clé pour surmonter les blocages qui nous ralentissent. Rien ne nous empêche enfin de développer de nouvelles capacités et de ne pas en prendre conscience.

LES REVERS DE LA COLLABORATION

Il existe également de nombreuses situations où la collaboration a un effet négatif non sur l'apprentissage mais sur la performance. C'est par exemple le cas lorsqu'elle réunit des personnes de pouvoir. Les conflits statutaires ou les tendances naturelles à chercher son propre intérêt peuvent miner la richesse des échanges.

John Angus D. Hildreth et Cameron Anderson (2016), « Failure at the Top: How Power Undermines Collaborative Performance », *Institute for Research on Labor Employment Working Paper* n°122-14.

Il ne suffit pas de multiplier les « temps de travail collectif » pour maîtriser de nouveaux savoir-faire ou pour augmenter son sentiment d'efficacité personnelle. Il manque quelque chose à la collaboration pour atteindre sa dimension apprenante.

L'INDISPENSABLE RÉFLEXIVITÉ

Quelle est cette part manquante ? Pour que ce qui est fait (ou non) en situation de collaboration se transforme en apprentissage, il faut institutionaliser des temps de réflexivité (n'est-ce pas un des atouts de l'AFEST, l'action de formation en situation de travail ?).

Sur quoi portent-ils ? Sur la pratique de travail, sur l'organisation de l'activité, sur les relations entre membres de l'équipe, tout peut être sujet à apprentissage...

Comment s'instaurent-ils ? Soit au travers d'échanges avec un tuteur ou un mentor, soit lors de réunions avec l'équipe elle-même (idéalement modérées par un facilitateur) pour doubler la dimension individuelle d'un apprentissage collectif.

Comment s'ancrent-ils ? Évidemment en réitérant, en pleine conscience, la compétence acquise mais aussi... en l'ajoutant à son profil dans la solution de cartographie des compétences.

L'IMPORTANCE DE CE QUI NE SERT À RIEN

**“Le fait de prendre
une observation
naïve du passé
pour quelque chose
de définitif ou
de représentatif
du futur est la seule
et unique raison
de notre incapacité
à comprendre
le Cygne noir”**

Nassim Nicholas Taleb

QU'EST-CE QUE LA GPEC ?

Si vous lisez cette revue, vous avez sans doute une idée assez précise de ce qu'est la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (ou GEPP, gestion des emplois et des parcours professionnels) :

- **c'est une obligation légale** : le Code du travail (article L 2242-20) impose aux entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés de négocier avec leurs salarié(e)s sur la gestion des emplois et des parcours professionnels tous les trois ans ;
- **c'est un gage de compétitivité** : la GPEC vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences de la stratégie des entreprises et aux évolutions du marché sur un plan économique, technologique, social ou juridique ;
- **c'est un engagement entre l'État et les branches professionnelles** : ensemble, État et branches s'accordent sur un diagnostic des besoins en compétence compte tenu des mutations économiques, sociales et démographiques à venir sur les territoires (accord matérialisé par un EDEC ou engagement de développement de l'emploi et des compétences).

Nous ne nous attarderons pas ici sur les actions à mener pour mettre en place une GPEC. Gardons simplement à l'esprit que tout commence par un diagnostic de la situation et se poursuit par une réflexion sur l'avenir de votre secteur, de votre marché et de vos métiers.

POURQUOI LES SOLUTIONS DE CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES NE SERVENT À RIEN POUR LA GPEC

Le contexte, toujours lui

Un diagnostic fiable et précis d'une part, des simulations sur les besoins à venir d'autre part, voilà ce qu'offre une solution de cartographie des compétences. Vous êtes donc en droit de penser qu'elle est l'outil parfait pour y répondre. Et pourtant.

Et pourtant, il ne faut pas oublier que les «prédictions» proposées par les algorithmes de solution ne valent *qu'à contexte constant*. Elles se fondent :

- a minima sur les données internes (dont la fiabilité doit être la plus forte possible);
- a maxima en combinant données internes et données externes (dont la pertinence sera davantage sujette à caution).

Elles vont par exemple pointer l'émergence de certaines compétences dans votre secteur et identifier que votre organisation en est dépourvue.

LA GPEC POUR LES PME

Pour les entreprises de moins de 300 salarié(e)s, aucune obligation légale ne s'impose. Mais pour celles qui y verraient un intérêt, l'État propose une aide à hauteur de 15 000€, la prestation de conseil en ressources humaines, qui se traduit par un accompagnement personnalisé jusqu'à trente jours et qui se négocie auprès de la DREETS ou de l'OPCO concerné.

L'inconnu hors de portée

Jamais en revanche ces algorithmes ne seront en mesure d'identifier les compétences qui vous seront soudain utiles voire nécessaires si un événement majeur (innovation de «rupture», refonte juridique...) vient bousculer votre marché. Car cet événement, par définition, ils sont incapables de le prédire.

Aussi puissants soient-ils, les algorithmes sont donc totalement inutiles pour tout un pan de votre réflexion prévisionnelle, celui qui concerne «l'inconnu inconnu». Or, plus le monde est complexe et plus il fait «la part belle à l'imprévu»⁷.

POURQUOI LES SOLUTIONS DE CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES SONT NÉCESSAIRES POUR LA GPEC

L'effet catalogue

Alors, aux oubliettes, les solutions de cartographie? Pas tout à fait. Pour vous aider à surmonter les conséquences d'un événement de rupture, elles disposent d'un atout, celui de la «longue traîne». Cette expression, popularisée par Chris Anderson⁸, renvoie aux très nombreux produits d'un catalogue qui se vendent en très petites quantités mais qui, pris tous ensemble, constituent un volume de vente non négligeable.

En matière de compétence, la «longue traîne» renvoie à toutes ces aptitudes qui ne sont pas utilisées au quotidien dans leur travail par vos collaborateurs(-trices) mais qui n'en sont pas moins présentes dans leur profil.

L'impact de la longue traîne

Laisser vivre et prospérer ces compétences «dormantes» dont, a priori, pour le moment, votre entreprise n'a pas besoin, c'est faire vivre cette longue traîne et, sans en avoir l'air, vous préparer pour l'avenir. Car rien ne vous permet d'affirmer que ces compétences dormantes ne vous seront pas essentielles demain.

Un pari se joue volontiers si la mise de départ est ridiculement faible et le gain maximal. C'est le cas ici.

Il est donc particulièrement utile d'inciter vos collaborateurs(-trices) à identifier et à intégrer toutes les compétences/connaissances/appétences qu'ils(elles) ont, y compris celles qu'ils(elles) n'utilisent pas dans leurs missions. Par exemple en valorisant régulièrement les compétences improbables (certains parlent de «compétences folles»⁹) de telle ou telle personne. Vous créez ainsi un potentiel dormant qui, peut-être, un jour, vous offrira une résilience ou une compétitivité qu'aujourd'hui vous ne pouvez pas imaginer et que vos concurrents vous envieront.

⁷ Nassim Nicholas Taleb (2008), *Le Cygne noir, la puissance de l'invisible*, Les belles Lettres.

⁸ Chris Anderson (2009), *La longue traîne*, éditions Pearson.

⁹ Laurent Habart (2020), *Transformez votre entreprise grâce aux soft skills*, Adecco Training.

REVUE DES SOLUTIONS

365 Talents	18
Alex	20
Ask for the moon	22
Cornerstone	24
eLamp	26
MindMatcher	28
MouviTal'	30
Neobrain	32
Praditus	34
Skillspotting	36
Talentsoft/Cegid	38
Techwolf	40
Whoz	42
WiserSKILLS	44
xLearn	46

 365Talents

 cornerstone

 MouviTal'
Une compétence à son talent est mesurée

 skill
Spotting

 Whoz



 elamp
skill data for business

 NEOBRAIN

 TALENTSOFT



 ask for the moon

 MINDMATCHER®

 PRADITUS

 TECHWOLF



La solution **365 Talents** s'emploie à garantir l'engagement des collaborateurs dans le processus de déclaration et de développement des compétences tout 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.



LES 3 POINTS FORTS

- L'architecture technique permet d'absorber de gros volumes d'utilisateurs
- 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 la séniorité et de la date d'expression 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 : oui 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 : pas par défaut – fonctionnalité personnalisable
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 Disciplinaires : oui 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 : <i>job boards</i>, 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 (Microsoft Azure) Intégration avec des SIRH : connecteur SAP Success Factors ainsi que pour d'autres applications RH (360 Learning, Lucca, PeopleSpheres, etc.) 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 : 6 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 : 60 à 12 €/utilisateur/an
Entreprise	Date de création : 2015 Nombre de salariés : 50 Nombre de clients : 30
Divers	La solution propose des modules complémentaires qui peuvent être activés ou non par le client, notamment sur les sujets de formation et de <i>strategic workforce planning</i>.
Axes de développement pour 2022	De nouvelles langues vont venir s'ajouter aux quatre premières : IT, PT et NL notamment. Le module de <i>strategic workforce planning</i> va être complété pour permettre une projection à deux-trois ans. Le parangonnage des postes pourra aussi se faire via l'analyse des offres d'emplois du marché.



Alex a pour vocation d'apporter une solution simple à la gestion de la compétence et de la formation dans les sites industriels en devenant le tableau de bord du chef d'équipe. Pour répondre aux besoins du terrain dans l'usine et dans l'entrepôt et faciliter les échanges entre chaque acteur, elle se présente comme un outil commun aux RH, aux qualitatifs, aux chefs d'équipe et aux opérateurs.

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 : oui – le formateur ou l'utilisateur peut scanner le test depuis son mobile 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 : oui – rappel, signature et archivage des entretiens via la fonction de scan de la fiche d'entretien individualisé 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. Les début et fin de contrat sont spécifiés par utilisateur. Une fonctionnalité de signature électronique via smartphone a été ajoutée

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	Chargement des données : import de fichiers Excel et saisie admin Intégration de bases de données externes : non (intégration par API possible) Saisie collaborateur : oui – en fonction des droits attribués à chaque type d'utilisateurs
Expérience utilisateur	Personnalisation graphique : non Application native mobile : oui (iOS et Android) Gamification (points, badges...) : non Langues : FR, EN
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 : 1 semaine pour migrer les données existantes Formation nécessaire : une heure pour un chef d'équipe Accompagnement et conseil : oui – réservé à l'abonnement Premium
Offre commerciale	Coût d'installation : aucun Coût d'abonnement : gratuit jusqu'à 10 utilisateurs ; 80 à 40 €/collaborateur/an
Entreprise	Date de création : 2019 Nombre de salariés : 12 Nombre de clients : 15
Divers	L'application a été testée sur plusieurs sites du groupe Daher, d'Airbus et de PME industrielles avant son lancement public. La version anglaise est prévue pour l'été 2021.
Axes de développement pour 2022	Deux nouvelles langues sont prévues : ES et DE. Une vision de la globalité des formations à venir sera proposée. Un système de calendrier permettra la planification des formations. Un module de gestion des équipes par quart sera ajouté. Une utilisation <i>off line</i> de la solution sera également développée pour les sites de production qui ne disposent pas de connexion.



Ask for the moon (anciennement Wingzy) se revendique comme une solution de gestion des savoir-faire. Le système de questions-réponses permet de repérer et construire la cartographie de compétences à la volée sans en passer par un lourd travail d'analyse.

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
- 95 % des utilisateurs déclarent que la solution leur fait gagner du temps au quotidien

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 : oui Pondération : oui Habilitation/Certification : oui
Mode d'évaluation des compétences	Par déclaratif utilisateur : oui Au travers des expériences utilisateur : oui - suggestion de compétences en fonction des réponses aux questions 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 : oui
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. Un algorithme permet d'évaluer la pertinence des réponses (une réponse par un expert ayant plus de poids que par un novice) et d'identifier la « bonne » réponse attendue. 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 - avec modération admin et validation par les pairs
Expérience utilisateur	Personnalisation graphique : logo ; fond d'écran ; <i>wording</i> Application native mobile : oui (Android, iOS) Gamification (points, badges...) : oui – sous forme de défis Langues : FR, EN
Technique	Serveurs (hébergeur et localisation) : les données sont hébergées en France (Microsoft Azur) Intégration avec des SIRH : non – connecteurs avec Office 365, Google suite et toute solution qui s'intègre au navigateur Chrome Gestion des droits d'accès : SSO ou identifiant + mot de passe
Support	Hotline : 5 jours sur 7, de 9h à 19h Tutoriels : oui - vidéos et PDF Documentation technique : oui – questionnaire de sécurité, descriptif fonctionnel, prérequis techniques
Déploiement	Temps d'installation : 4 jours en moyenne Formation nécessaire : 1 heure Accompagnement et conseil : oui – en direct ou via des partenaires selon le projet
Offre commerciale	Coût d'installation : gratuit Coût d'abonnement : à partir de 48€/utilisateur/an
Entreprise	Date de création : 2018 Nombre de salariés : 12 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.
Axes de développement pour 2022	L'interface va être améliorée pour la rendre plus inclusive et rendre l'usage de la solution plus fluide encore. Les questions et réponses pourront être postées sous forme de vidéos. La recherche de mot clé pourra se faire également sur ces vidéos.

Après un an et demi d'intégration, les fonctionnalités de Clustree ont aujourd'hui totalement fusionné avec celles de la plateforme **Cornerstone** pour en exploiter de façon plus optimale les données. Aux modules « recrutement », « formation », « performance » et « RH » du SIRH s'est ainsi ajouté un module « Xplor » pour gérer le développement et l'évolution de carrière des collaborateurs.



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.)
- Le niveau de confiance des compétences s'échelonne selon trois degrés : autodétectées, confirmées et vérifiées

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	Par type de compétence : oui – <i>hard skills</i> / <i>soft skills</i> / 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 – fonctionnalité paramétrable dans Xplor Au travers des expériences utilisateur : non Par tests techniques ou psychométriques : non Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur...) : oui
Mobilité interne et <i>staffing</i>	<i>Job board</i> (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 et visualisation des parcours possibles 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 – mais curation de contenus proposée via le web et connecteurs avec LinkedIn Learning, Coursera, Edx, Skillsoft...
Appétences	Géographiques : oui – fonctionnalité gérée au sein de la suite, rubrique « préférences de carrière » Disciplinaires : oui – idem Compétences : oui Métiers : oui – idem
Complément	Dimension sociale : oui – identification des collaborateurs ayant suivi les parcours de carrière proposés 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 : 9 (EN, FR, DE, ES, PT, IT, NL, cantonais, japonais)
Technique	Serveurs (hébergeur et localisation) : données hébergées en France (Amazon Web Services) et en Allemagne Intégration avec des SIRH : via fichier plat ; API ouverte Gestion des droits d'accès : SSO
Support	Hotline : 7 jours sur 7, 24 heures sur 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 : 6300 (et 75 millions d'utilisateurs)
Divers	La solution est composée de cinq modules « recrutement », « formation », « performance », « RH » et « Xplor », auxquels s'ajoute une offre de contenu sur étagère (« Content anytime » et « À la carte ») issue de partenariats avec plus d'une cinquantaine de fournisseurs.
Axes de développement pour 2022	Des outils à destination des managers (tels que l'exploration de carrière pour leurs collaborateurs) vont être développés. L'ergonomie du module Xplor va être améliorée (options d'affichage de fonctionnalités).



Avec son interface à la navigation simplifiée, **eLamp** affiche comme principale ambition de créer de la valeur au sein des directions opérationnelles sans renier les services qu'elle peut apporter aux directions RH. Elle s'adresse en priorité aux secteurs de l'industrie de pointe ou de l'ingénierie, aux entreprises de services du numérique (ESN) et aux 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
- Des parcours utilisateurs à l'ergonomie revue et simplifiée

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 <i>staffing</i>	<i>Job board</i> (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 : oui – possibilité de chercher/trouver des experts sur une compétence 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 associées ; import des profils LinkedIn, de CV (Word, PDF...), de fichiers csv... 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, Talentsoft, Workday ; API ouverte Gestion des droits d'accès : SSO ou mot de passe + identifiant
Support	Hotline : 5 jours sur 7, de 8h à 18h Tutoriels : 47 Documentation technique : oui
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 : 25 Nombre de clients : 45
Divers	eLamp se décompose en plusieurs modules (Mon profil, Ma carrière, Mon équipe, Recherche de profils, Évaluation, Planification, Recrutement, Plan de formation, GPEC, Reporting et Catalogue de formation) auxquels les accès sont ouverts en fonction des besoins.
Axes de développement pour 2022	Une refonte totale de l'ergonomie avec une expérience utilisateur simplifiée sera disponible. Le partenariat avec Jobmaker, solution favorisant l'évolution professionnelle, apportera de nouvelles fonctionnalités au module « Ma carrière ». Les matrices de polyvalence seront intégrées au module « Mon équipe ». Les opérations de <i>staffing</i> seront simplifiées (via glisser-déposer) dans le module « Planification ». Une refonte du module « GPEC » sera déployée.



Avec son outil Carto.net, **MindMatcher** ambitionne de faciliter la rencontre entre une offre (offre d'emploi, poste ouvert) et un(e) candidat(e) (demandeur d'emploi ou collaborateur). Il connecte les données internes aux informations disponibles sur les bassins d'emploi en matière d'opportunités de postes ou de formations. Il oriente en conséquence son offre principalement vers les acteurs publics et les opérateurs de l'emploi.

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

FONCTIONNALITÉ

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 <i>staffing</i>	<i>Job board</i> (postes ouverts) : oui Appel à compétences (mission et projets en cours) : non Aide à la réflexion sur la mobilité : oui – avec indicateur de proximité 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. Les temps de trajet entre lieu de résidence et lieu de travail ou de formation sont mentionnés.

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 – actualisation des profils et des référentiels
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, de 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 0,50€/utilisateur/an, dégressif selon le volume
Entreprise	Date de création : 2012 Nombre de salariés : 8 Nombre de clients : 15
Divers	Les référentiels ROME et ESCO ont été rapprochés et alignés de telle sorte par exemple que les compétences de l'un ont été traduites ou reliées dans l'autre. La solution est modulaire si bien que chaque bloc peut être embarqué ou laissé temporairement de côté.
Axes de développement pour 2022	La plateforme Dash Emploi sera commercialisée à destination des opérateurs de l'emploi et des grandes collectivités. Le coût d'entrée pour les clients sera encore revu à la baisse.



Outil de gestion des compétences et de management des ressources humaines, **Mouvital'** a la particularité d'être spécialement dédiée aux collectivités territoriales et donc de s'appuyer sur des référentiels et des métiers propres aux agents publics. **Mouvital'** est toutefois adaptable à toute autre organisation en constituant des référentiels métiers, compétences et formations correspondant à ses activités.

LES 3 POINTS FORTS

- Une approche pensée exclusivement en faveur du secteur public
- Un accompagnement sur-mesure en amont et en aval du projet
- Un coût par module indépendant du nombre d'utilisateurs et inférieur au seuil des marchés publics

FONCTIONNALITÉ

Catégorisation des compétences	Par type de compétence : 5 (spécifiques métier, gestion d'activité, management stratégique, management opérationnel, transverses, savoir-être) Par périmètre (individu, équipe, BU...) : non
Niveaux de maîtrise des compétences	Échelle : 4 (sensibilisation / application / maîtrise / expertise) Pondération : non Habilitation/Certification : saisie manuelle (dans la rubrique « condition d'exercice »)
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) : non Appel à compétences (mission et projets en cours) : non Aide à la réflexion sur la mobilité : oui – proximité indiquée entre différents postes (module « aires de mobilité ») et perspectives d'évolution des effectifs des métiers cibles (module « GPEEC ») Par périmètre organisationnel (individu, équipe, BU...) : non 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 : non – mais connexion avec la fiche du CNFPT correspondant à la compétence à développer
Appétences	Géographiques : non Disciplinaires : non Compétences : non – mais la rubrique « profil individuel de compétences » permet d'intégrer cette information Métiers : non
Complément	Dimension sociale : non Entretiens d'évaluation/professionnel : oui Autres : la compatibilité de l'activité avec le télétravail peut être indiquée dans chaque fiche de poste; chaque fiche de poste distingue les missions de la direction, du service et du poste.

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	Chargement des données : sélection manuelle des métiers, des activités par poste, des compétences ; import de fichiers csv Intégration de bases de données externes : non – 220 métiers et 140 compétences intégrés Saisie collaborateur : pas par défaut – le manager approuve toute modification que l'admin RH valide
Expérience utilisateur	Personnalisation graphique : logo Application native mobile : non Gamification (points, badges...) : non Langues : FR
Technique	Serveurs (hébergeur et localisation) : données hébergées en France (Microsoft) Intégration avec des SIRH : oui - Interface avec le SIRH grâce à un connecteur externe Gestion des droits d'accès : connexion via le compte Microsoft
Support	Hotline : 6 jours sur 7, de 8 h à 20 h Tutoriels : non Documentation technique : guide utilisateur admin pour chaque module
Déploiement	Temps d'installation : 3 jours de développement Formation nécessaire : 2 jours maximum Accompagnement et conseil : assistance sur-mesure
Offre commerciale	Coût d'installation : entre 18 000 et 35 000 € en moyenne Coût d'abonnement : pas d'abonnement, seuls les coûts de maintenance sont facturés
Entreprise	Date de création : 2016 Nombre de salariés : 2 Nombre de clients : 5
Divers	Outre le module « référentiel », sept modules composent l'ensemble : « fiche de poste », « évaluation des compétences sur le poste occupé », « évaluation des compétences dans le cadre d'une mobilité », « entretien professionnel », « plan de formation », « GPEEC » et « aires de mobilité ». La plateforme s'appuie sur la solution Sharepoint.
Axes de développement pour 2022	Un module organigramme incluant toutes les informations relatives à chaque agent devrait voir le jour. Un espace « agent » permettra à chaque collaborateur(-trice) d'accéder à toutes ses informations. Un module « recrutement » facilitera la constitution de grilles d'entretien adaptées à chaque poste. Un partenariat avec la start-up Manty it rend possible une connexion avec les SIRH du marché et devra permettre de faire un lien avec le tableau des effectifs des collectivités.



Neobrain propose une solution ergonomique et fluide afin de faciliter la prise en main de chaque acteur clé de la compétence (collaborateur, manager et RH). Elle permet aux entreprises d'être plus à l'écoute des attentes de ses salarié(e)s et aux collaborateur(-trices) de visualiser les évolutions possibles dans leur carrière.

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
- Des partenariats avec les principaux intégrateurs permettent un déploiement sans accroc de la solution

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	Par type de compétence : <i>hard skills/soft skills</i>/compétences transverses – 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 sont accessibles (niveau de compétence actualisé en fonction du taux de réussite du test) Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur...) : oui – niveau de compétence ajusté par recommandations de pairs (360°) et via entretiens avec le 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 – avec écarts de compétence 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 – uniquement pour la partie catalogue Connexion à une solution de formation externe : oui – LMS, LXP mais aussi LinkedIn learning...
Appétences	Géographiques : oui Disciplinaires : non Compétences : oui – 4 niveaux d'appétences Métiers : oui – ajout de fiches métier à une liste de favoris
Complément	Dimension sociale : notifications consécutives à la création de projet, de campagnes ou de mission par les RH Entretiens d'évaluation/professionnel : oui – création de campagnes d'entretiens individuels et de revue des talents 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 d'accompagner la fixation des objectifs.

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, <i>wording</i> Application native mobile : oui (Android et iOS) incluant toutes les fonctionnalités de la solution desktop Gamification (points, badges...) : oui – badges et cartes à compléter Langues : 30
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 sur 7, 24 heures sur 24 ; <i>chatbot</i> Tutoriels : 1 vidéo de prise en main aux couleurs du client ; 15 vidéos sur les fonctionnalités Documentation technique : oui
Déploiement	Temps d'installation : 4 à 8 semaines en moyenne Formation nécessaire : 1 journée Accompagnement et conseil : oui – pour l'embarquement (<i>onboarding</i>) des utilisateurs et pour la création de référentiels de compétences
Offre commerciale	Coût d'installation : 10 à 20 000 € en moyenne Coût d'abonnement : 60 à 12 €/utilisateur/an en moyenne
Entreprise	Date de création : 2018 Nombre de salariés : 92 Nombre de clients : 80
Divers	La solution est structurée en quatre modules, eux-mêmes scindés en quatre <i>features</i> chacun, auxquels le client peut s'abonner séparément s'il le souhaite.
Axes de développement pour 2022	Les fonctionnalités de <i>strategic workforce planning</i> , ou comment conjuguer planification quantitative et prévision qualitative, feront l'objet d'une attention particulière.



La plateforme **Praditus** est une solution dédiée à l'évaluation et au développement 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 parcours contextualisés et personnalisés
- Les professionnels de l'accompagnement (coaches, formateurs...) peuvent utiliser la solution en toute autonomie
- La plateforme est personnalisée pour chaque client en termes de compétences, de parcours et de ressources.

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 7700 ressources à disposition (dont 600 propres à la Praditus Academy) 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, de 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 2500 € Coût par parcours : de 299 à 1499 €/utilisateur selon le parcours et le nombre de séances
Entreprise	Date de création : 2014 Nombre de salariés : 20 Nombre de clients : 80
Divers	La solution intègre des ressources de formation associées à chaque compétence (hébergées ou créées par le client, issues de la Praditus Academy ou disponibles en ligne), des parcours guidés et des capsules avec validation de connaissances. Une interface de gestion dénommée Manage est proposée aux coaches et aux formateurs pour accompagner leurs clients (prise de rendez-vous, suivi de parcours individualisés...).
Axes de développement pour 2022	Une version du module 360° sera proposée au grand public. Des fonctionnalités de comparaison (par rapport à la moyenne des utilisateurs de Praditus dans le monde) seront ajoutées sur différents critères. Les parcours pourront être suivis en totale conformité avec les exigences réglementaires de Qualiopi.

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 de l'entreprise et en permettant une exploitation optimale des compétences internes.



LES 3 POINTS FORTS

- Un traitement 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 : <i>hard skills</i> / <i>soft skills</i> / 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 <i>hard skills</i>; curseur de « peu présent » à « extrêmement présent » pour les <i>soft skills</i> 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 : fonctionnalité personnalisable 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 <i>coping</i>, etc.); génération de CV de compétences.

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 – 3600 compétences métier dans plus de 20 domaines ; bibliothèque compatible avec des référentiels internes et externes Saisie collaborateur : uniquement par les admin de la solution ou sur demande auprès de Skillspotting qui met à jour la bibliothèque en continu
Expérience utilisateur	Personnalisation graphique : logo ; couleur Application native mobile : non Gamification (points, badges...) : taux de complétion de profil Langues : 5 (FR, EN, DE, IT, PT)
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, de 8h à 18h ; <i>chatbot</i> 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 : environ 35 €/utilisateur/an
Entreprise	Date de création : 2014 Nombre de salariés : 6 (plus une équipe de 15 développeurs et consultants externes) Nombre de clients : 20
Divers	Trois niveaux d'analyse sont proposés : au niveau du collaborateur (résultats psychométriques, adéquation poste-profil, axes et opportunités de développement), au niveau du manager sur les écarts en compétences (<i>competencies gap analysis</i> ou CGA) et au niveau des décideurs via une analyse des risques, opportunités et coûts de la compétences (<i>competencies based costing</i> ou CBC).
Axes de développement pour 2022	L'intégration avec d'autres plateformes de solutions digitales sera renforcée. Le réseau de partenaires (conseil et intégrateurs) sera étendu. L'approche CBC sera mise en œuvre au niveau des projets (gestion de programmes) pour objectiver les prises de décision et la priorisation des projets.

La solution **Talentsoft** a été acquise en juillet 2021 par Cegid, acteur majeur sur le marché des solutions pour la finance, la comptabilité et le retail. Principalement orienté RH et collaborateur, la solution permet de tirer parti de la totalité des compétences et des appétences des collaborateurs dans une logique d'acquisition, de gestion et de développement des talents.



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 : pas par défaut – fonctionnalité paramétrable Par périmètre (individu, équipe, BU...) : non
Niveaux de maîtrise des compétences	Échelle : pas par défaut – fonctionnalité paramétrable en fonction du type de compétence Pondération : oui – fonctionnalité paramétrable Habilitation/Certification : oui
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 <i>staffing</i>	<i>Job board</i> (postes ouverts) : oui Appel à compétences (mission et projets en cours) : non 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 : non
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 : non Compétences : oui Métiers : oui
Complément	Dimension sociale : non 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 : non – pas par défaut Saisie collaborateur : oui – possibilité de créer de nouvelles compétences validées par admin
Expérience utilisateur	Personnalisation graphique : logo ; couleur ; <i>wording...</i> 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 orientées recrutement (AssessFirst, CleverConnect, Monster...), évaluation (PerformanSe, Pearson TalentLens...), etc. Gestion des droits d'accès : SSO
Support	Hotline : 5 jours sur 7, de 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 <i>personal services</i> 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 : 1996 (2007 pour Talentsoft, 2016 pour Crafty) Nombre de salariés : 3600 Nombre de clients : plus de 350 000
Divers	La solution de gestion des compétences est interconnectée aux modules « recrutement », « formation », et « core RH » de la suite Talentsoft.
Axes de développement pour 2022	La majorité des fonctionnalités de la solution puisera ses données au cœur d'un <i>data lake</i> unique. L'intégration complète de la plateforme de formation sera achevée. Des outils orientés manager seront promus. La gestion d'obsolescence intégrera une notification au RH. Une fonctionnalité de gestion de missions et projets sera ajoutée.

TECHWOLF

Techwolf n'est pas une plateforme de gestion des compétences à part entière. C'est une solution qui agit en *back office* en se connectant via API aux principales applications et documents RH et métier afin d'en récupérer les données, de les retranscrire sous forme de compétences, de les comparer avec les données du marché puis de générer le référentiel de compétences de l'entreprise.

LES 3 POINTS FORTS

- La solution permet de gérer des données dans 50 langues différentes
- Les données récupérées ne proviennent pas que de sources RH mais également de tout type de solutions métiers
- La solution ne demande pas d'intervention manuelle des collaborateurs

FONCTIONNALITÉS

Catégorisation des compétences	Par type de compétence : <i>hard skills/soft skills</i> Par périmètre (individu, équipe, BU...) : oui
Niveaux de maîtrise des compétences	Échelle : 5 niveaux par défaut Pondération : oui – compétences critiques et non critiques Habilitation/Certification : non
Mode d'évaluation des compétences	Par déclaratif utilisateur : oui Au travers des expériences utilisateur : oui – via l'usage d'applications métiers ou RH Par tests techniques ou psychométriques : non Par déclaratif tiers (pair, manager, formateur...) : oui
Mobilité interne et staffing	<i>Job board</i> (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 : non
Appétences	Géographiques : oui Disciplinaires : oui Compétences : oui Métiers : oui
Complément	Dimension sociale : non Entretiens d'évaluation/professionnel : non Autres : Techwolf ne propose pas par elle-même les fonctionnalités ci-dessus. En revanche, si la solution RH dispose de ces fonctionnalités, elle est en mesure de les alimenter. Elle permet également d'identifier l'état des compétences de l'entreprise notamment par rapport à la situation du marché en d'en dégager des axes d'interventions (compétences pénuriques, compétences à développer...).

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	Chargement des données : via les applications RH et métiers de l'entreprise Intégration de bases de données externes : analyse de correspondance avec les principaux <i>job boards</i> Saisie collaborateur : non
Expérience utilisateur	Personnalisation graphique : ø Application native mobile : non Gamification (points, badges...) : ø Langues : 50 langues gérées
Technique	Serveurs (hébergeur et localisation) : données hébergées en France et en Allemagne (Amazon Web Services) Intégration avec des SIRH : Oracle, SAP SuccessFactors, Workday, Cornerstone, Talentsoft, PhenomPeople, Eightfold, Degreed, Moodle, etc. Gestion des droits d'accès : ø
Support	Hotline : 7 jours sur 7, 24 heures sur 24 Tutoriels : non Documentation technique : oui
Déploiement	Temps d'installation : 4 à 8 semaines Formation nécessaire : non Accompagnement et conseil : non
Offre commerciale	Coût d'installation : 10 000 à 100 000 € Coût d'abonnement : 50 à 12 €/utilisateur/an
Entreprise	Date de création : 2018 Nombre de salariés : 25 Nombre de clients : non communiqué
Divers	Techwolf a fait partie de l'initiative AI4EU visant à définir les directives européennes sur l'IA responsable.
Axes de développement pour 2022	Des fonctionnalités de simulation de scénarios seront proposées afin d'évaluer l'impact de différentes stratégies humaines les unes par rapport aux autres. Une analyse comparative du marché de travail sera accessible pour aider les entreprises à mieux se positionner.

Whoz

Whoz se présente comme une solution de *people supply chain*. Elle 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
- 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*)
- Un niveau de sécurisation élevé (894/1000 à l'audit CyberVadis et 98/100 au *security score* de Secure Score Card)

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 – avec 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 : oui - via un partenaire 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 – suggestion de formation personnalisée Connexion à des modules de formation internes : non Connexion à une solution de formation externe : oui
Appétences	Géographiques : oui Disciplinaires : oui Compétences : oui Métiers : oui
Complément	Dimension sociale : possibilité d'affecter des tâches Entretiens d'évaluation/professionnel : oui 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 de CV PDF, Word, Powerpoint, etc. ou saisie manuelle Intégration de bases de données externes : ESCO, Rome, revue des nouvelles offres d'emploi déposées sur les principaux <i>job boards</i> 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...) : oui – système de points (complétude du profil, challenges...) Langues : 6 (FR, EN, ES, DE, IT, PT)
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 : 7 jours sur 7, 24 heures sur 24 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 : 55 Nombre de clients : 90
Divers	Whoz propose un ensemble complet de fonctionnalités de gestion de <i>staffing</i> afin de planifier et piloter son activité (feuille de temps, planning de charge, gestion des affectations, rémunération, <i>reporting</i>...). La solution est accessible de façon modulaire. Les modules de base sont complétés par vingt modules que le client peut activer ou non (module de gestion des talents, <i>internal job board</i>, <i>custom casting</i> pour affiner la recherche...).
Axes de développement pour 2022	Whoz prévoit de passer de 55 à 100 collaborateurs d'ici fin 2022 et d'investir 20 millions d'euros en R&D sur les cinq prochaines années. L'accent sera mis sur l'efficacité de la prévision (afin d'optimiser la rotation de projet, le taux d'activité, etc.) mais aussi sur des fonctionnalités de gamification et sur le développement de communautés afin d'accroître l'engagement des utilisateurs.



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'explicitier 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 prédictifs, prospectifs et paramétrables.

LES 3 POINTS FORTS

- Entièrement refondue en faisant appel aux dernières technologies, l'architecture technique a aujourd'hui prouvé sa capacité à gérer de très gros volumes d'utilisateurs
- La fonctionnalité de *Strategic Workforce Planning* (GPEC dynamique) permet d'élaborer des scénarii d'analyses prospectives et prédictives sur l'évolution des effectifs et des compétences à deux/trois ans
- La mise à disposition d'un référentiel de compétences prospectif permettant de fiabiliser les résultats proposés par les algorithmes

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 : oui 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 – 4500 compétences et plus de 1500 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 : 43 Nombre de clients : 29
Divers	Solution de campagne e-mailing intégrée
Axes de développement pour 2022	La solution va s'enrichir de fonctionnalités favorisant le pilotage de la transformation : états statistiques, outil de <i>business intelligence</i> ... Des connecteurs API vont être développés pour automatiser les transferts de données avec les principaux SIRH du marché.



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 et aux managers de capitaliser sur les process existants (entretiens d'évaluation, plan de formation, etc.) afin d'anticiper les besoins et de trouver la compétence nécessaire (*soft skill* y compris).

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 <i>soft skills</i> 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 – uniquement 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 ». La solution permet aussi de gérer les plans de succession (suggestion de profils).

SOLUTIONS ET SERVICES

Enrichissement et actualisation	Chargement des données : saisie collaborateur ; 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, <i>wording</i>, 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 (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, de 9 h à 19 h ; <i>chatbot</i> 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 1000€ Coût d'abonnement : de 70 à 10€ /utilisateur/an
Entreprise	Date de création : 2017 Nombre de salariés : 10 Nombre de clients : 20
Divers	Solution de campagne d'e-mailing intégrée
Axes de développement pour 2022	Afin de répondre plus largement aux besoins de PME et ETI, la solution va intégrer un module <i>compensation and benefits</i>.



COMPARATIF

Le tableau comparatif ci-dessous est présenté à titre indicatif, les six catégories affichées ne reflétant en rien la richesse et la singularité de toutes les solutions.

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, géographiques...), 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	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
ASK FOR THE MOON	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
CORNERSTONE	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	Non communiqué
ELAMP	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
MINDMATCHER	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
MOUVITAL'	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
NEOBRAIN	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
PRADITUS	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
SKILLSPOTTING	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
TALENTSOFT/CEGID	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	Non communiqué
TECHWOLF	● ● ● ●	● ● ● ●	-	-	● ● ● ●	● ● ● ●
WHOZ	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
WISERSKILLS	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
XLEARN	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●

POUR ALLER PLUS LOIN

Les solutions de cartographie des compétences présentent une maturité de plus en plus grande. Mais l'enjeu de la compétence est loin d'être épuisé et de multiples pistes d'évolution s'offrent encore à elles.

SUR LA BASE DE QUOI ÉVALUER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES ?

Un(e) utilisateur(-trice) a tout le loisir de modifier son profil et de se décréter « expert(e) » dans un domaine où il(elle) n'était hier que « novice ». Mais s'il(elle) ne pense pas à actualiser son profil, la solution peut le faire à sa place. Comment alors suivre le développement des compétences ? Le meilleur moyen, c'est de le lier :

- Aux activités, missions, projets : la solution peut s'arrêter à la nature (le libellé) des projets pour les raccrocher à un ensemble de compétences. Elle peut aussi prendre en compte leur durée, le niveau de maîtrise étant vraisemblablement différent si le projet court sur une semaine ou six mois.
- Aux performances : la solution peut récupérer des données issues d'autres applications (un CRM, par exemple). Elle peut également répercuter des informations saisies lors des entretiens d'évaluation annuels ou lors d'évaluations par un tiers (tuteur...).
- Aux situations de formation : la solution peut être informée des modules ou des programmes validés dans le LMS/LXP ou dans le TMS¹⁰.

¹⁰ Learning management system, Learning experience platform et Talent management system.

COMMENT PRENDRE EN COMPTE LA FORMATION INFORMELLE ?

Arrêtons-nous sur cette dernière option. Les actions de formation ne sont pas toutes identifiées dans le TMS ou réalisées via le LMS/LXP. Un(e) collaborateur(-trice) a pu se former en consultant une vidéo sur un navigateur, en échangeant avec un(e) collègue sur un espace collaboratif ou un réseau social, en participant à une classe virtuelle, en suivant un webinar... autant d'actions qui échappent le plus souvent aux parcours balisés mais n'en sont pas moins formatives.

Comment faire pour que de telles situations viennent modifier automatiquement le profil de ce(tte) collaborateur(-trice) ? Il n'y a pas trente-six solutions : il faut en récupérer des traces.

EXPLOITER LES TRACES

Au sein d'une entreprise, chaque action en ligne laisse derrière elle des traces. Si celles-ci sont formalisées (cf. le standard xAPI en formation), il est alors possible de les repérer, de les identifier, de les évaluer, de les traduire en termes de compétences et de les comparer aux profils sur la plateforme afin de modifier tel niveau de maîtrise d'une compétence ou d'en ajouter une nouvelle.

À ma connaissance, les solutions ne proposent pas encore une telle fonctionnalité. On devine que certaines personnes pourraient y voir une sorte de « flicage » en oubliant que cette traçabilité se fait au bénéfice du(de la) collaborateur(-trice).

Toutefois, si l'objectif des solutions de gestion par les compétences est de maintenir à jour tous les profils de l'entreprise en récupérant la donnée où elle se trouve de façon automatique, alors elles auraient tout à gagner à travailler dans ce sens.

MÉTHODE

Les solutions ont été analysées selon cinq modalités différentes :

- Examen du site internet et des ressources disponibles
- Suivi des communications sur les réseaux
- Entretien(s) avec le(s) cofondateur(s) ou leur représentant
- Démonstration des fonctionnalités en ligne
- Test (si possible).

Les analyses se sont déroulées du 29/10/2021 au 4/01/2022.

Les revues des solutions ont été envoyées pour relecture à chaque contact en décembre 2021 et janvier 2022.



© Laurent Habart 2022 - 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 1^{er} 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.monsieur.t.fr



LES **SOLUTIONS** DE
CARTOGRAPHIE
DES **COMPÉTENCES**
