

Les solutions de gestion des compétences en 2022

Enjeux, bénéfices et usages



Serenice CONSEIL



Learning
Sphere

Quelques mots de présentation

Laurent Habart



Consultant indépendant

Stratégie RH – Organisation apprenante –
Développement des compétences

Président du collectif Learning Sphere



www.learning-sphere.com/fr

Publications

- *Les solutions de cartographie des compétences – 3^e édition* (2022)
- *Systématiser les pratiques inclusives en entreprise* (2021),
- *Les solutions de cartographie des compétences – 2^e édition* (2021)
- *L'accompagnement des transitions professionnelles* (2021)
- *Transformez votre entreprise grâce aux soft skills* (2020)
- *Les solutions de cartographie des compétences – 1^{re} édition* (2020)
- *S'orienter aujourd'hui – Décryptage, enjeux et dynamiques* (2019)
- *La nouvelle organisation apprenante : et si c'était la vôtre ?* (2018), éditions Diateino
- *La fonction RH étendue* (2017)
- *Optimiser la formation en entreprise* (2016)
- *Apprendre et transmettre autrement* (2015).

Quelques mots de présentation

Gaël Salomon



+20 ans en développement et redressement d'activités

Fondateur de Berenice Conseil, accompagne les directions et les équipes

Passionné de stratégie « opérationnelle » au service du développement des entreprises et de leurs équipes

Auteur de travaux en stratégie et management (prochain livre au printemps 2022)

Berenice CONSEIL

- Cabinet spécialisé en Stratégie, Organisation et Management
- Diagnostic, développement, transformation opérationnelle des entreprises, développement du management
- Redressement d'entreprises, redynamisation d'activités et d'équipes
- Travaux de fond et méthodes spécifiques, pragmatiques, solides et pérennes

Sommaire

LE MARCHÉ DU TRAVAIL AUJOURD'HUI ● 1

DES ORGANISATIONS EN MAL DE COMPÉTENCES ● 2

DES SOLUTIONS POUR GÉRER LA COMPÉTENCE ● 3

LES SIX PRINCIPAUX BÉNÉFICES DE CES SOLUTIONS ● 4

COMMENT DÉPLOYER UNE SOLUTION DE GESTION DES COMPÉTENCES ? ● 5

COMMENT ÉVALUER SON EFFICACITÉ ? ● 6

QUELLES PRÉCAUTIONS PRENDRE ? ● 7



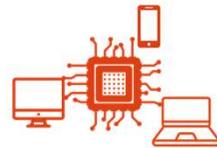


**1.
LE MARCHÉ DU
TRAVAIL
AUJOURD'HUI**

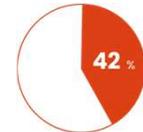
Le marché du travail aujourd'hui

Un monde en pleine mutation

- L'empire de la donnée
- L'internet des objets
- La réalité virtuelle



- L'intelligence artificielle
- La cobotique
- Le télétravail



Proportion maximale d'emplois à risque d'automatisation (source : COE)

- La virage vert



420 000
emplois



230 000
emplois

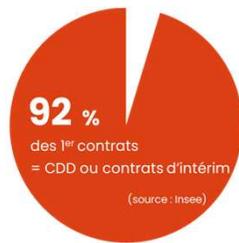


100 000
emplois

(source : The shift project)

Les grandes tendances de l'emploi

- La montée inexorable du CDD

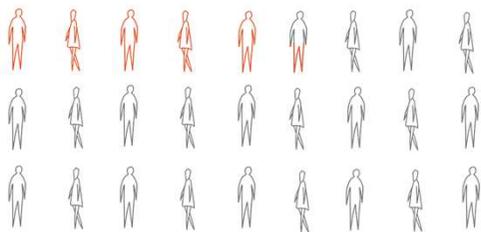


- Des contrats de plus en plus courts



Evolution de la part des contrats de moins d'un mois sur la totalité des CDD
(source : Insee)

- Des carrières non linéaires

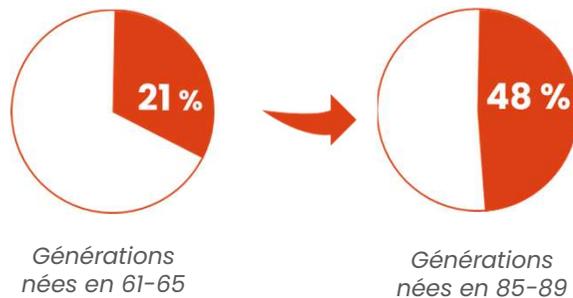


de la population active occupée
à expérimenter une transition professionnelle
sur les douze derniers mois

(source : Observatoire des trajectoires professionnelles)

Des compétences de plus en plus demandées

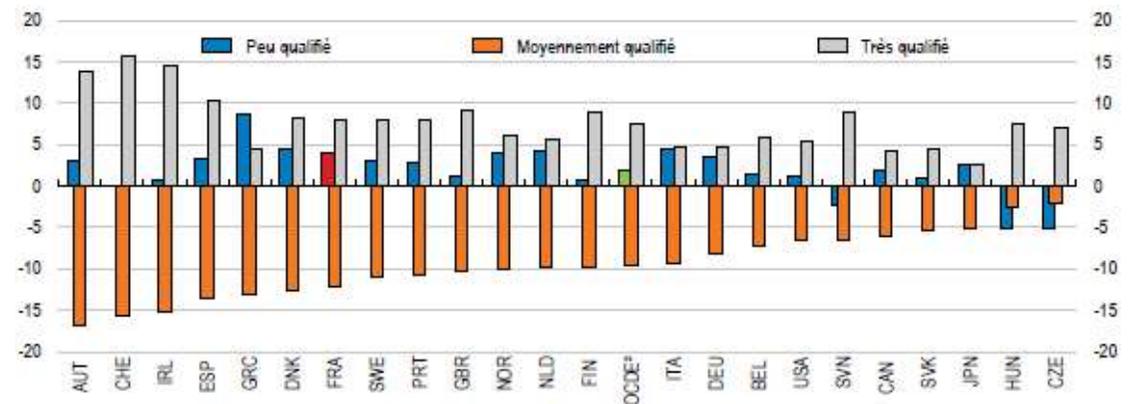
- Des actifs plus diplômés



Evolution de la part des actifs titulaires d'un diplôme post-bac

(source : Enseignement supérieur)

- Des organisations plus exigeantes



Polarisation des compétences Variation de la part de l'emploi total (1995-2015), en %

(source : OCDE)



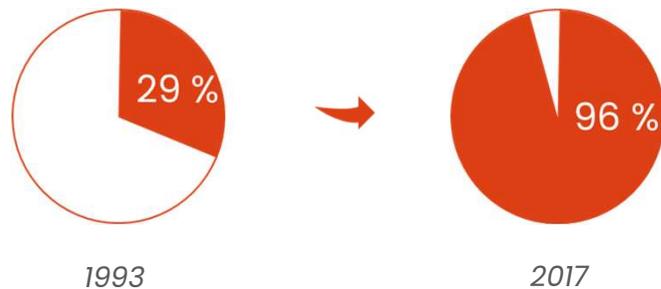
**2.
DES
ORGANISATIONS
EN MAL DE
COMPÉTENCES**

La compétences au cœur de l'entreprise



Pression sur le recrutement

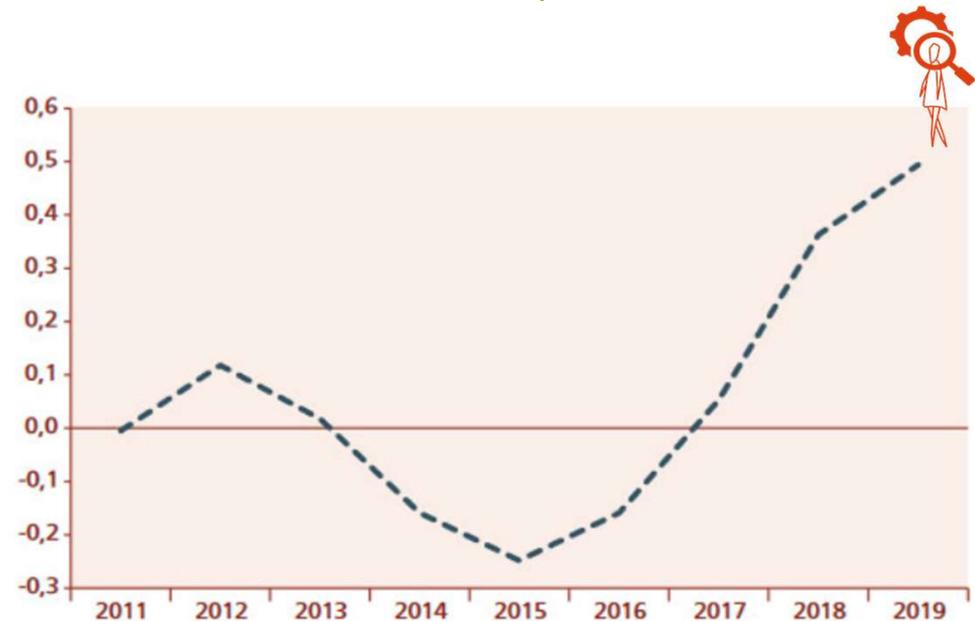
- Explosion du taux de rotation



Evolution du taux de renouvellement des effectifs

(source : Dares)

- Des recrutements plus difficiles



Evolution des tensions sur le marché du travail

(source : Pôle emploi - Dares)

Des organisations en mal de compétences

Evolution du besoin en compétences

- Accélération de la redistribution des compétences



37%



12%



8%



16%

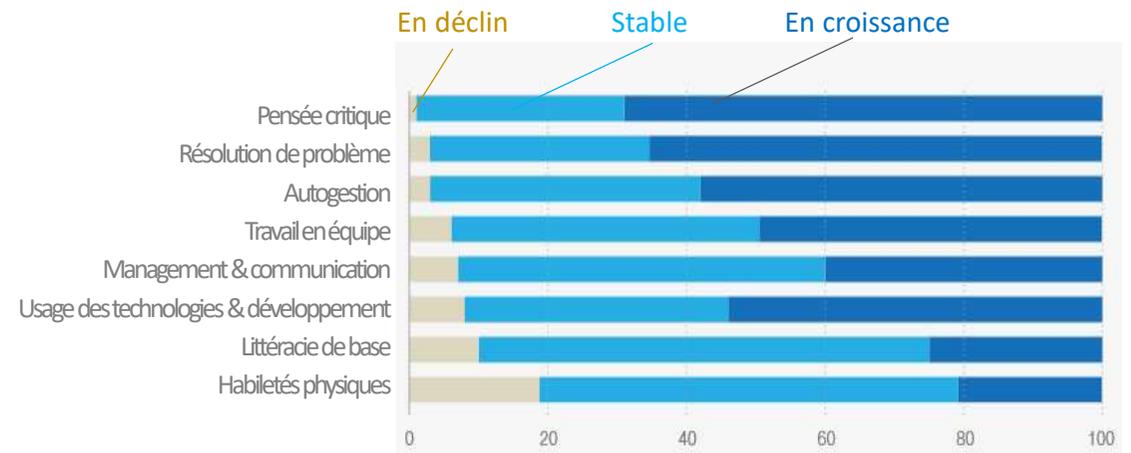


17%

- Accélération de l'obsolescence des compétences



- Nouvel équilibre des attentes



Évolution de l'importance relative de différentes compétences selon les entreprises interrogées

(source : World Economic Forum)



3.
**DES SOLUTIONS
POUR GÉRER LA
COMPÉTENCE**

Des solutions pour gérer la compétence

Quatre types de plateformes



Des solutions pour gérer la compétence



Quinze solutions francophones



Des solutions pour gérer la compétence

Quinze solutions francophones

▪ Interface collaborateur(-trice)

Profil de compétences

En résumé
Interne - Pôle PROD
15 années d'expérience
Compétences
Recette applicatif (4)
Coordination (5) Synthèse (4)
Biographie
Passionnée d'informatique, j'ai développé des expertises dans des domaines divers tels que le développement web, les recettes applicatives et la gestion de projets.
Contact
elise.renard@mail.com

Expériences professionnelles
automatiquement par notre IA il y a 2 min

BNP Paribas - Business Analyst
09/2019 - Aujourd'hui - 8 mois
Recueil des besoins internes et analyse des données comportementales des clients gamme IARD.
CRM (4) Analyse de données (5) BI (2)

Boursorama - Directeur de projet technique
04/2019 - 07/2019 - 3 mois
Coordination du projet de refonte technique du site web de la marque.
pilotage & organisation (5) Dev web (4)
Spécifications techniques (4)

Postes & missions

Gestion de projet Méthodologie Kaizen

Compétences complémentaires requises
Anglais Système de contrôle PLC

Maria
UI Designer à Lyon
• Disponible

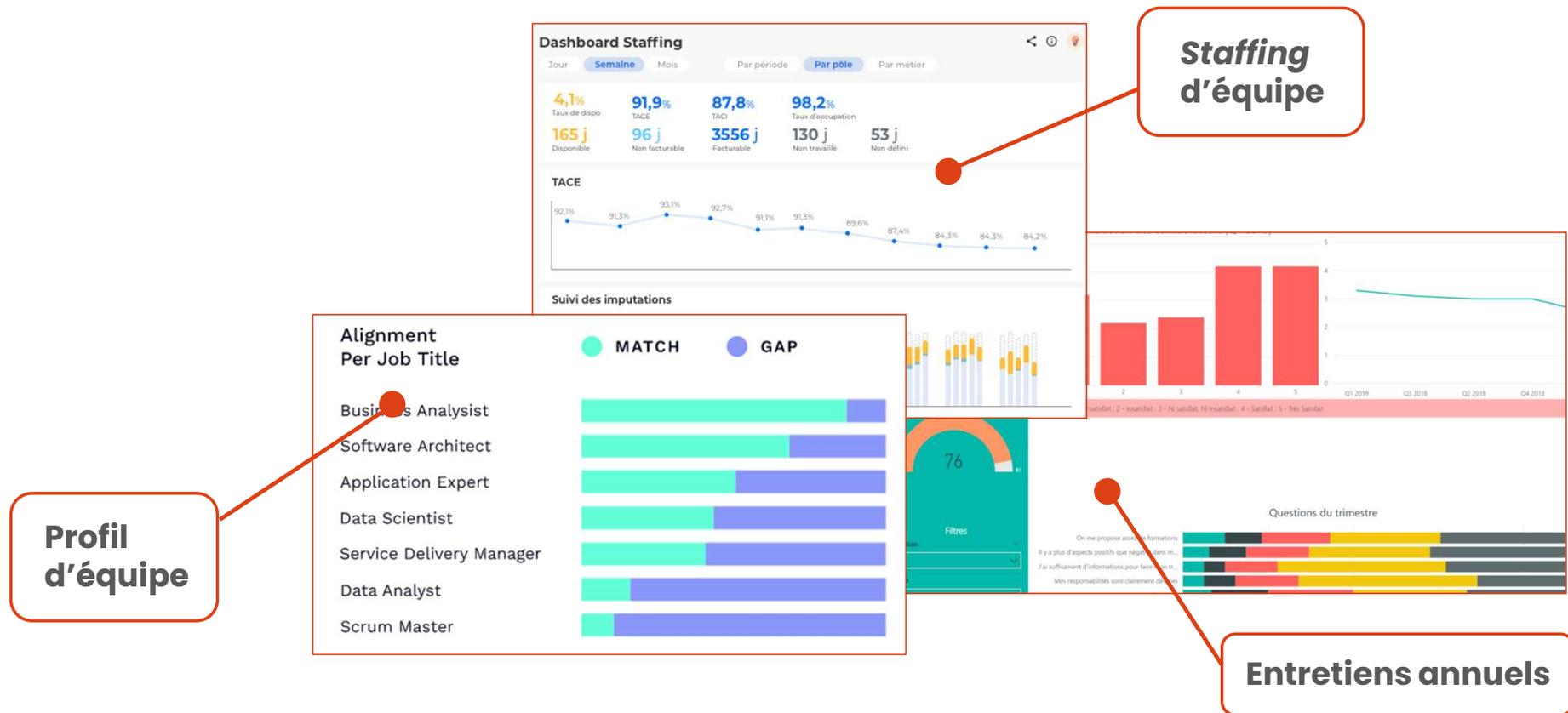
propos
souhaite développer de nouvelles compétences afin de changer de poste et m'orienter vers la gestion de projet.
Adobe Photoshop SketchApp Design d'application mobile
UX / Illustration Méthodologie Agile

Développement

Des solutions pour gérer la compétence

Quinze solutions francophones

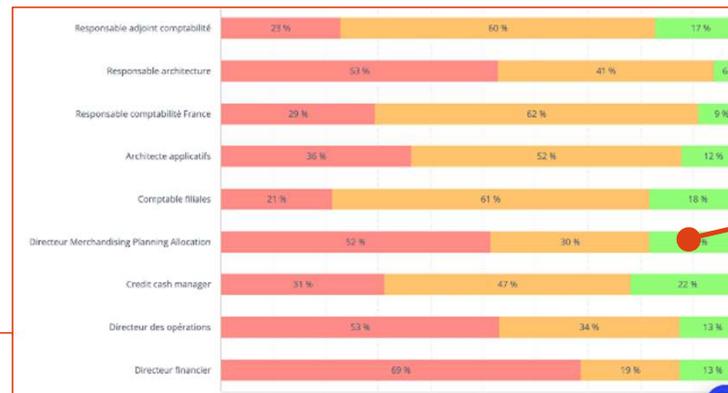
- Interface manager/formateur(-trice)



Des solutions pour gérer la compétence

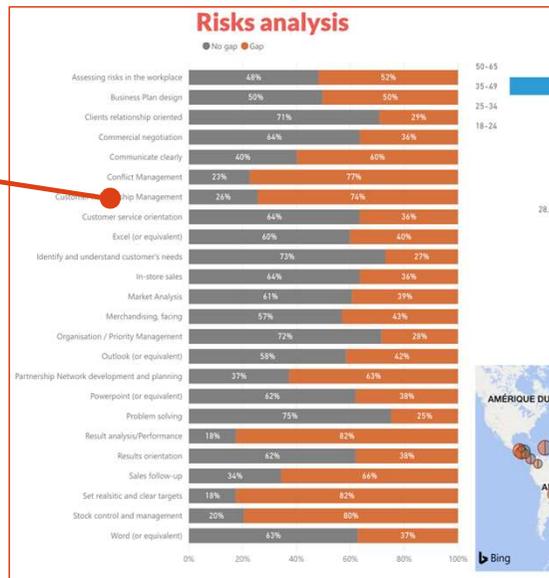
Quinze solutions francophones

Interface RH



Analyse comparative

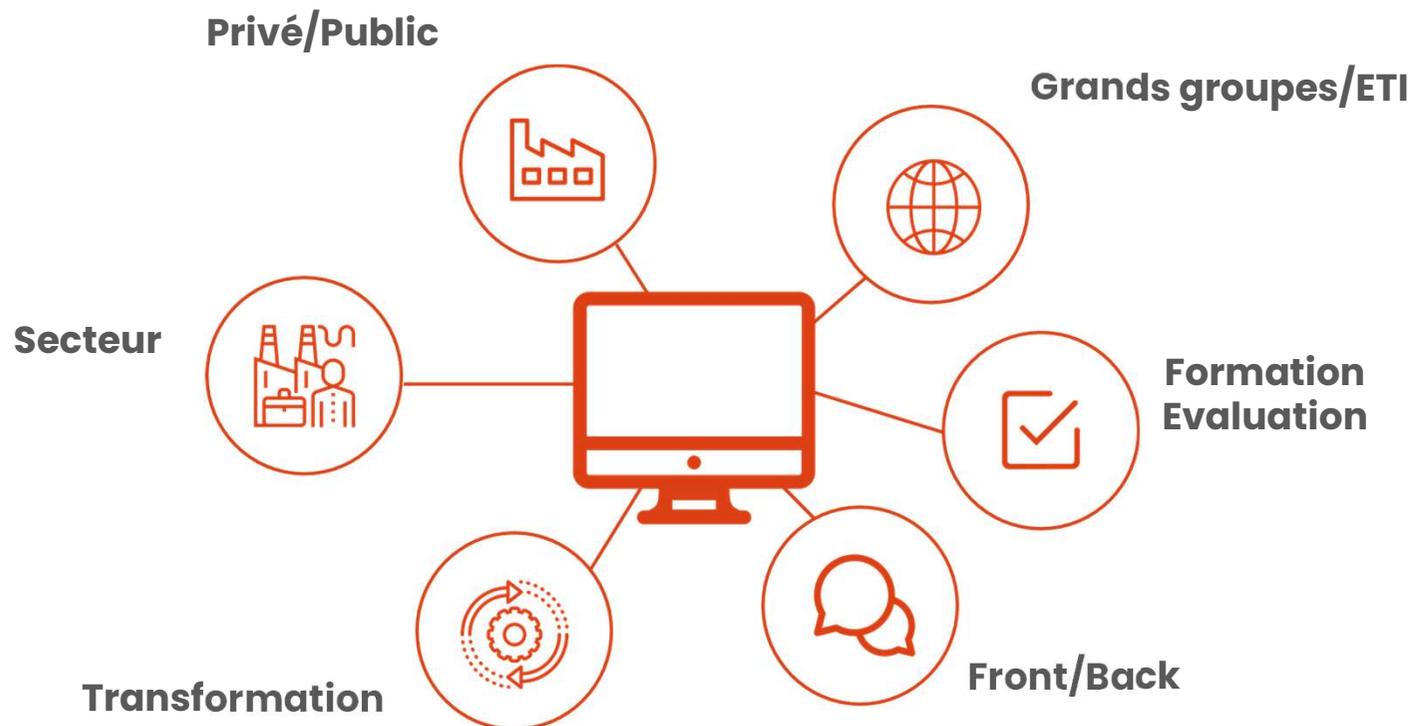
Analyse de risque



Cartographie

Des solutions pour gérer la compétence

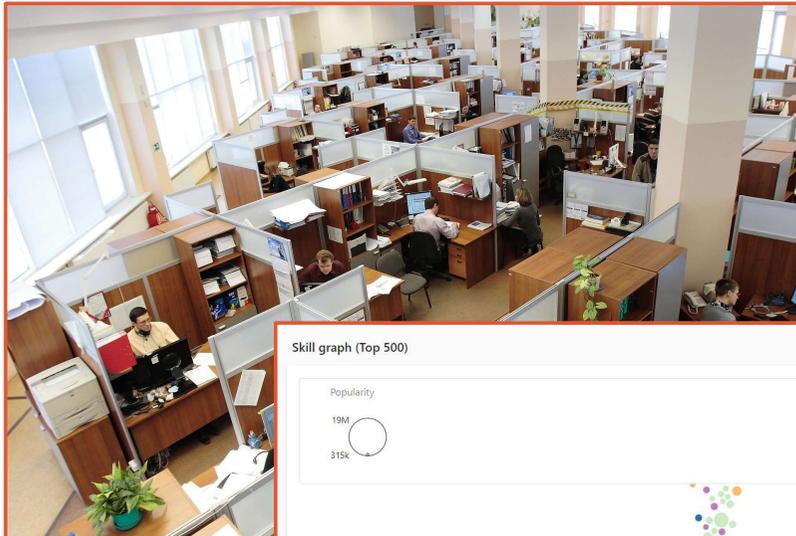
Quinze solutions francophones





**4.
LES SIX
PRINCIPAUX
BÉNÉFICES
DE CES
SOLUTIONS**

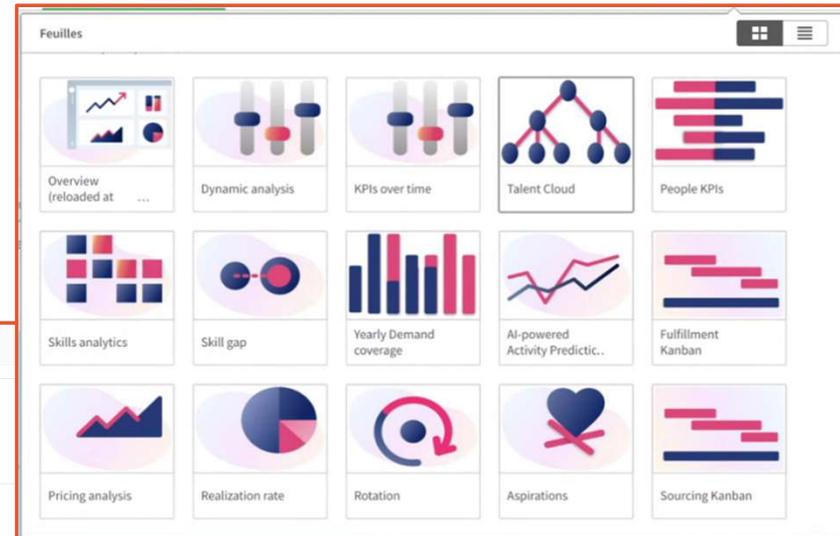
Les six principaux bénéfices



Skill graph (Top 500)



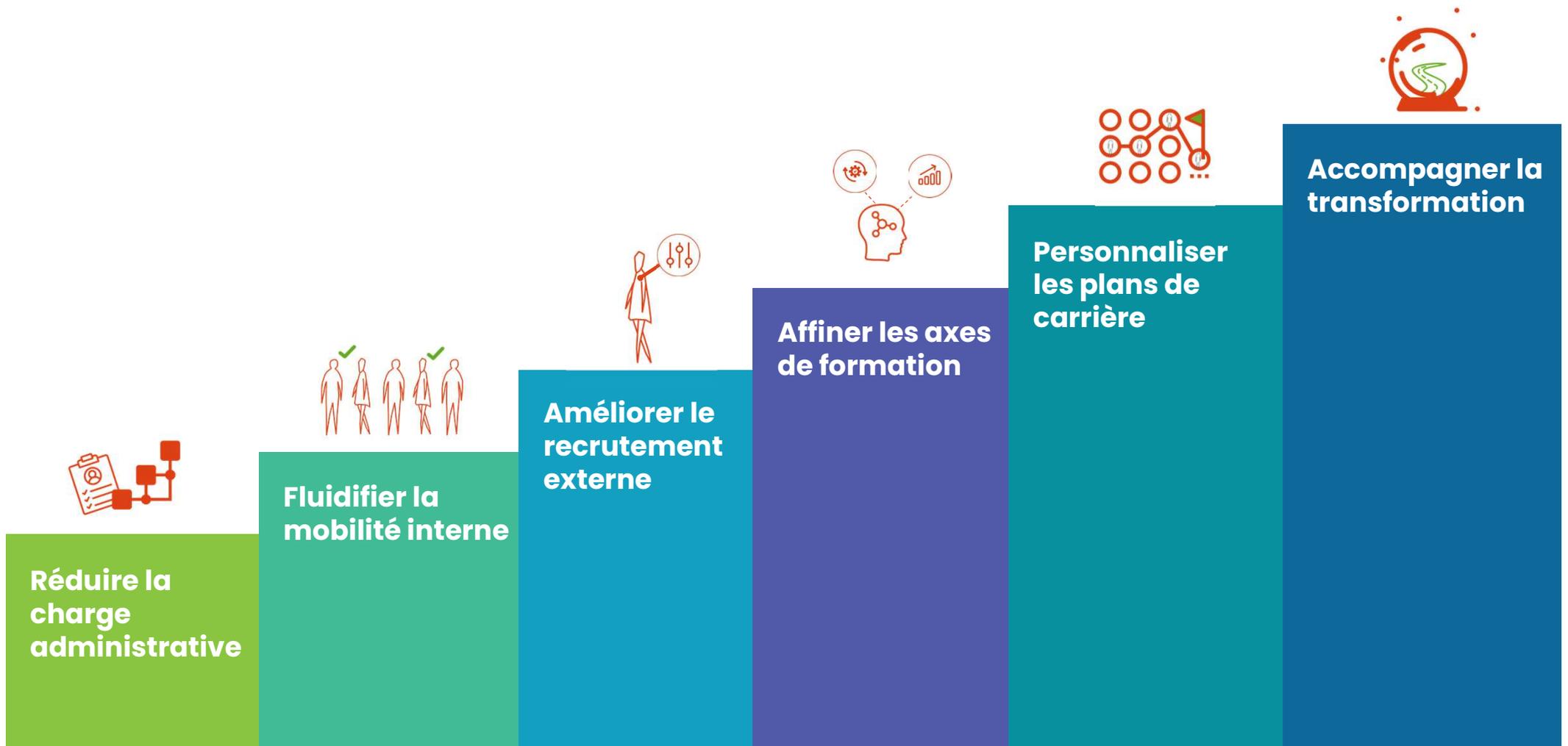
Feuilles



- Overview (reloaded at ...)
- Dynamic analysis
- KPIs over time
- Talent Cloud
- People KPIs
- Skills analytics
- Skill gap
- Yearly Demand coverage
- AI-powered Activity Predictic..
- Fulfillment Kanban
- Pricing analysis
- Realization rate
- Rotation
- Aspirations
- Sourcing Kanban

project management	12M
leadership	11M
microsoft word	11M
strategic planning	11M
powerpoint	9M
sales	9M
research	9M
public speaking	8M
team leadership	8M
negotiation	7M
social media	7M
training	6M
business strategy	6M
team building	5M

Les six principaux bénéfices



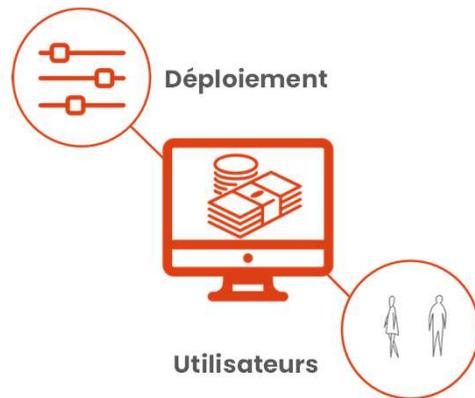


**5.
COMMENT
DÉPLOYER UNE
SOLUTION DE
GESTION DES
COMPÉTENCES ?**

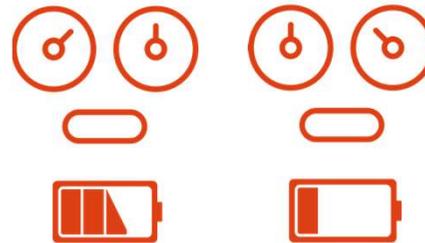
Comment déployer une solution de gestion des compétences

À quels besoins répondre ?

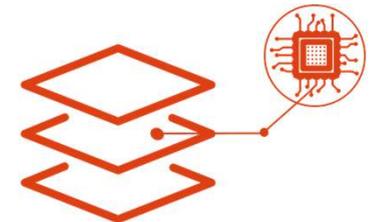
- Le coût de ces solutions



- Le lien avec la stratégie business et RH



- L'intégration dans l'écosystème digital RH



Comment déployer une solution de gestion des compétences

De quelles données disposez-vous ?

- La donnée exploitable



SIRH



Réseaux



Autres

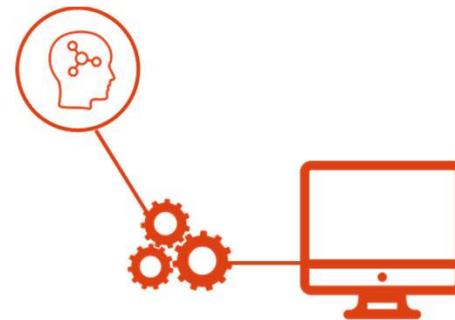


Fiches de poste



Référentiels

- La donnée à récupérer et celle à créer





**6.
COMMENT
ÉVALUER SON
EFFICACITÉ ?**

Comment évaluer son efficacité ?

L'adoption

Le retour sur investissement



L'impact des recommandations

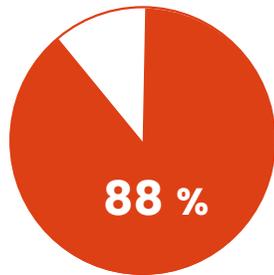
La connaissance du terrain



**7.
QUELLES
PRÉCAUTIONS
PRENDRE ?**

Quelles précautions prendre ?

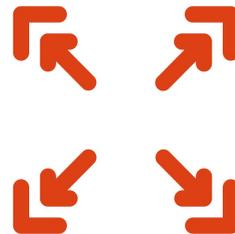
- **Parler la même langue**



Compétences
mal formulées

(source : Degreed)

- **Commencer par un pilote**



- **Identifier des « victoires rapides »**





**Questions
Réponses**

Sources bibliographiques

<https://www.lemondeinformatique.fr/actualites/lire-avec-la-crise-64-2-zettaoctets-de-donnees-creees-en-2020-82403.html>.

<https://futureworkforce.economist.com/modern-times>

Conseil d'orientation pour l'emploi (2017), *Automatisation, numérisation et emploi – Tome 1: les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi*.

Yannick Saleman, Vinciane Martin et Zeynep Kahraman-Clause (2021), *L'emploi, moteur de la transformation bas carbone*, The Shift project 2021.

Guggemos Fabien, Vidalenc Joëlle (2015), « Une photographie du marché du travail en 2014 », *Insee Première*.

Sandra Hoibian et Charlotte Millot (2018), *Aider les jeunes à mieux identifier leurs goûts et motivations personnelles : un levier pour améliorer l'orientation – Enquête sur l'orientation auprès des 18-25 ans*, Crédoc/Cnesco.

Xavier Paraire (2015), « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *Dares analyses* n° 5.

Prud'homme Lionel, Taphanel Ludovic (2018), *Quels accompagnements des trajectoires professionnelles en France ?*, Observatoire des trajectoires professionnelles.

Laurent Habart (2019), *S'orienter aujourd'hui*, The Adecco Group.

Foundation for Young Australians (2017), *The New Work Order. Ensuring young Australians have skills and experience for the jobs of the future, not the past*.

https://www.inegalites.fr/De-moins-en-moins-de-jeunes-sans-diplome?id_theme=17#nb1

Enseignement supérieur (2020) *État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France* n° 14.

Christophe Guitton, Mickaële Molinari (2021), « Les normes de qualification sont-elles obsolètes ? », *Céreq Bref* n° 409.

OCDE (2016), *L'importance des compétences : nouveaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes, Études de l'OCDE sur les compétences*, Éditions OCDE.

Kévin Milin (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares Analyses* n° 026.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2013), *Troisième enquête européenne sur les entreprises*.

Crédoc (2019), *Enquête Besoin en main d'œuvre*, Pôle emploi.

Korn Ferry (2018), *The Global Talent Crunch Study*.

World Economic Forum (2020), *Jobs of tomorrow – Mapping opportunity in the new economy*.

Ben Mezian Morad, rapporteur (2017), *Renforcer la capacité des entreprises à recruter*, France Stratégie.

Live Career, Tiro Communications (2018), *Bridging the skill gap – An Analysis of Job Ads and Resumes and How They Contribute to Employer-Jobseeker Friction*.

Pour en savoir plus



Laurent Habart

habart@cegetel.net
06 45 48 11 23 / 01 77 17 82 58

Site du collectif Learning Sphere : www.learning-sphere.com/fr

Pour en savoir plus



BERENICE CONSEIL

STRATÉGIES • PERFORMANCE • ENGAGEMENT

Gaël Salomon

Fondateur, Associé

+33 (0)6 07 88 45 15

gael.salomon@berenice-conseil.com

117, avenue Victor Hugo, 92100 Boulogne-Billancourt

www.berenice-conseil.com

(nouveau site)

MERCI

www.learning-sphere.com/fr

www.berenice-conseil.com



Berenice CONSEIL



Learning
Sphere