

### Nos focus RH

Notre sélection d'articles autour de la gestion des compétences

P2-3

### La sélection MOOC

Notre sélection de Moocs

P3

### La sélection Start-up

Notre sélection de start-up sur le sujet

P4

### L'actu RH

Une synthèse des dernières nominations RH et des actualités business

P5-6

### L'agenda RH

Les évènements RH et SIRH à noter dans vos agendas

P6

## EDITO

La Compétence ! C'est une notion centrale car utilisée à de multiples fins : offre d'emploi, cv, fiche de poste, formation, rémunération, strategic workforce planning... Pour autant, chaque organisation a son processus de recensement de la compétence et y appose sa propre définition.

Qu'est ce qu'une compétence ? Comment se définit sa valeur ? Il est commun de penser que les compétences hard sont des dures à cuire, et que les soft sont faciles à assimiler... pas si vrai ! Aujourd'hui la durée de vie d'une compétence hard est très réduite alors que la soft reste pérenne. Selon les métiers, les hard skills n'ont pas de valeur alors que les soft en ont - et inversement-. Alors, qu'apporte ce découpage ?

Les solutions se développent et se multiplient grâce à l'Intelligence Artificielle et le machine learning. Ainsi la gestion des compétences n'est plus une boîte noire et les RH ont maintenant un rôle de *valideur, facilitateur et agrégateur*. Leur mission consiste à apporter de la méthodologie et de l'outillage au service des métiers. Outre la constitution d'un référentiel des compétences, les entreprises se retrouvent face à des enjeux de responsabilité sociale et sociétale. Elles doivent se transformer en organisations apprenantes, en facilitant l'acquisition et le développement des compétences, en mettant en place de nouveaux usages et de nouvelles façons de se former afin de sécuriser les parcours et l'avenir professionnel de leurs collaborateurs.

Voici donc un nouveau défi à relever et un nouvel équilibre à trouver pour la RH !

### LA REDAC'



Leïla  
Reignier  
Manager



Céline  
Prud'homme  
Seniorconsultante



Cédric  
Leonardo  
Senior Consultant

# NOS FOCUS RH

## HARD SKILLS VS SOFT SKILLS : De nouvelles compétences à favoriser

 **85 % des métiers de 2030**  
N'existeraient pas encore\*

Notre environnement se transforme. La majeure partie des compétences techniques a une durée de vie de plus en plus courte et est de plus en plus souvent portée par les machines.

Les soft skills sont les compétences clés du 21<sup>ème</sup> siècle! L'adaptabilité, la créativité, le relationnel... autant de compétences qui permettent de répondre à un marché du travail qui connaît une mutation complexe. Les compétences sociales vont être déterminantes pour l'entreprise. La logique de développement de l'employabilité, qui s'appuie sur les soft skills, remplace la logique d'emploi à vie qui repose sur les hard skills.

### NOTRE SELECTION D'ARTICLES

- > Soft skills, les compétences du XXI<sup>ème</sup> siècle. [Lien](#)
- > Les soft skills - l'antidote des entreprises durables. [Lien](#)
- > Quand les soft skills prennent le pas sur les hard skills. [Lien](#)



## REFERENTIEL DES COMPETENCES: Un produit central, un processus remis en question

 **12 à 18 mois**  
C'est la durée de vie d'une compétence technique\*\*

La constitution d'un référentiel de compétence est un travail traditionnel ti-ta-nesque qui, une fois livré, devient alors le liant entre la vision stratégique et les compétences. Central, il est aujourd'hui pris de vitesse ! Les compétences évoluent trop vite pour que le référentiel prétende représenter l'organisation en temps réel. Les RH ont besoin d'aide. Cette aide peut notamment être trouvée dans la Technologie et la décentralisation.

Grâce aux nouvelles techno et à l'IA, les RH ont maintenant pour mission de permettre aux collaborateurs de déclarer leurs compétences tout en maîtrisant leur validation pour, in fine, les consolider dans un ensemble structuré. Ils passent alors d'un rôle de définition à celui de gardiens des compétences.

### NOTRE SELECTION D'ARTICLES

- > Les RH sont-elles solubles dans le référentiel de compétences ? [Lien](#)
- > "Nous avons développé un outil d'auto-déclaration des compétences". [Lien](#)
- > LinkedIn : comment la plateforme va certifier vos compétences. [Lien](#)



\*Source : rapport Dell  
\*\*Source OCDE

# NOS FOCUS RH

## DEVELOPPER LES COMPETENCES: Levier stratégique et différenciant

 **93% des DRHs considèrent la formation**  
comme levier stratégique de transformation

Une fois que les compétences de l'organisation sont correctement identifiées, la filière RH peut construire sa stratégie de développement des compétences des collaborateurs, en alignement avec sa stratégie globale.

Véritable critère différenciant, le développement des compétences permet en effet de répondre aux besoins futurs de l'entreprise tout en fidélisant ses collaborateurs .

### NOTRE SELECTION D'ARTICLES

>Etes vous une entreprise apprenante? [Lien](#)

>La nouvelle appli du gouvernement révolutionner la formation professionnelle. [Lien](#)

>Développer les compétences : une responsabilité des entreprises. [Lien](#)



## LA SELECTION MOOC

### [Déployer une démarche GPEC:](#)

Découvrir la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

### [Accompagner les carrières :](#)

Développer une politique de gestion de carrière pertinente

### [Responsible learning et développement :](#)

Accompagner la stratégie par le développement des compétences



# LA SELECTION START-UP

Plus que jamais d'actualité, les solutions proposant de faciliter l'identification, la gestion et la sécurisation des compétences ne cessent de se multiplier. Voici une sélection de ces dernières :

## [Boost.rs](#)

La solution « Skill mapper » de Boost.rs permet de créer et gérer son référentiel métiers et compétences. Elle répertorie les compétences nécessaires à des métiers spécifiques. Grâce à l'intelligence artificielle, la startup consolide plus de 50 référents métiers et compétences en six semaines, processus qui prend généralement 12 à 18 mois.



365Talents

## [365 Talents](#)

365Talents part naturellement des CV et des évaluations annuelles des collaborateurs. Mais la principale source de données vient des outils métiers ou des réseaux sociaux d'entreprise qui peuvent être interconnectés avec la plateforme. Le panorama des compétences au sein d'un groupe est donc établi à partir des expériences au quotidien des salariés et non d'un référentiel prédéfini.

Pour traiter toutes ces sources, 365Talents fait appel à l'intelligence artificielle. Une IA qui utilise l'analyse sémantique pour comprendre les données disponibles et les retranscrire en compétences. L'IA évolue grâce à l'apprentissage.

## [eLamp](#) Olivier Rohou, cofondateur en parle:

« C'est une base de données qui a la capacité de stocker, à un instant T, l'intégralité des compétences de l'entreprise, de manière spécialisée, avec une structure qui permet de connaître la distance entre les compétences, en l'occurrence si une compétence se rapproche d'une autre, par exemple. Nous sommes l'une des premières solutions à utiliser cette technologie pour gérer et stocker des données sur les compétences. Sur cette base de données, nous « branchons » d'autres outils générateurs de données pour les récupérer dans la base, grâce à un système d'API. L'idée, c'est d'être le processeur des données sur les compétences de l'entreprise. »



## [Whoz](#) -Jean-Philippe Couturier, CEO de Whoz en parle:

« Notre premier module permet deux choses. La première, c'est révéler les compétences des salariés d'une organisation en récupérant et en indexant leurs CV et leurs parcours professionnels. La seconde, c'est détecter un expert grâce à un moteur de recherche basé sur l'IA. Celui-ci est par exemple capable d'aller chercher tous les mots clés appartenant à la même expertise pour mettre en avant les meilleurs candidats, à l'échelle du web. Notre outil dispose également d'une brique de data science permettant de faire du reporting de compétences. Elle permet notamment de savoir quelle est la compétence la plus demandée dans l'entreprise, quelle est celle qui est la plus présente mais qui est de moins en moins demandée, quelle est celle qu'il faut entretenir... Nous projetons les compétences à 5 ou 10 ans afin de travailler correctement les plans de recrutement. »



# L'ACTU RH

## LES NOMINATIONS



Kalpana BAGAMANE-DENZEL  
Directeur Diversité & Inclusion  
KERING



Vincent SOETEMONT  
DRH  
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE ET JEUNESSE



Romain RAQUILLET  
Directeur des Relations  
Sociales  
AIR FRANCE



Marie-Sophie ROUZAUD  
DRH  
EUTELSAT



Sandrine BRISSART  
DRH  
BOUYGUES BÂTIMENT  
ILE-DE-FRANCE



Valérie SCLAVON-PERONNET  
Directeur RH et Expérience  
Collaborateur  
MACIF



Joseph GEUZAINÉ  
DRH  
SAFRAN AERO BOOSTERS



Lucille DELUBAC  
Directeur Rémunération,  
Mobilité International et SIRH  
VEOLIA



Béatrice LE TERREC  
DRH  
BNP PARIBAS LEASING  
SOLUTIONS



Ingrid CRAMBES-TISSERAND  
DRH Groupe  
BIOCOOP



Laurence MÉZIN  
DRH  
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



Eric CHEVALIER  
DRH France  
ASTRAZENECA

# L'ACTU RH

## JobTeaser

lève 50 millions d'euros pour s'imposer en Europe

## Neuvoo

lève 36 millions d'euros pour rattraper Indeed

## Teaminside

lève 10 millions d'euros pour chasser les profils digitaux

## Leeto

lève 2 millions d'euros pour repenser le comité d'entreprise

## Uber

part à la conquête du marché de l'intérim. Premier marché test à Chicago !

## OpenHR

Le 5 février 2020 Magellan consulting est fier de participer à la 5<sup>ème</sup> édition du projet académique d'open innovation en RH. Les étudiants du master 2 Management Digital des Ressources Humaines de l'Institut Mines-Télécom Business School travaillent pendant 1 an autour de problématiques des entreprises partenaires

## Iziwork

lève 12 millions d'euros pour fluidifier l'intérim

## Spendesk

lève 35 millions d'euros pour sa plateforme SaaS de gestion – de A à Z – des dépenses professionnelles

## Welcome to the Jungle

lève 20 millions d'euros pour renforcer ses positions en Europe

## Clustree

est racheté 16,6 millions d'euros par Cornerstone OnDemand pour intégrer sa solution de gestion des talents



# L'AGENDA RH

## Learning Technologies

5 et 6 février 2020 à Paris

## Elearning Expo

17, 18 et 19 mars 2020 à Paris

## Digital Workplace, Intranet, Mobilité & RSE

17, 18 et 19 mars 2020 à Paris

## Félicitations !

à Kevin Levillain et Blanche Segrestin, les lauréats du Prix du livre RH 2019\* avec leur ouvrage « La Mission de l'entreprise responsable »

\*créé par Syntec Recrutement en partenariat avec « Le Monde » et Sciences Po



Fondé en 2008, le Cabinet de Conseil en Organisation et Systèmes d'information Magellan Consulting ne cesse de développer ses champs de compétences et d'expertises afin de répondre aux besoins de ses clients. Aujourd'hui, forte de sa politique de croissance organique et d'acquisition, de création de nouvelles entités, la maison-mère s'érige, avec ses différentes filiales – Magellan Project, Exakis, Comforth, Magellan Sécurité et Bel Air, en une digital company unie autour d'une même marque : Magellan Partners. La vocation première de Magellan Partners est d'être un catalyseur de la transformation digitale de ses clients. En tirant parti du potentiel offert par les technologies de l'information, Magellan Partners a pour raison d'être d'aider les entreprises à transformer leur business model et leur manière de travailler.

## NOS OFFRES HR4 BUSINESS



### ORGANISATION & EFFICACITÉ DE LA FONCTION RH

Au regard d'une stratégie d'entreprise, la fonction RH doit savoir aligner son organisation, tant en terme de missions, d'offre de services que de coûts



### ACCOMPAGNEMENT RH DES TRANSFORMATIONS

La fonction RH doit contribuer à la transformation de l'entreprise, l'invitant à faire évoluer ses pratiques de gestion des talents et adresser le volet social



### DIGITAL RH

La fonction RH doit faire en sorte que la transformation digitale menée par des Hommes, soit bien une transformation menée pour les Hommes



### SYSTEMES D'INFORMATIONS ET OUTILLAGES RH

Le projet de mise en oeuvre ou de refonte de SIRH doivent s'adapter à de nouvelles règles du jeu notamment en terme de démarche projet, de délais de mise en oeuvre et d'organisation



### GESTION DU CAPITAL HUMAIN

Plus que jamais, le capital humain constitue la principale force de l'entreprise. Celui-ci doit donc être géré avec convictions, anticipation et intelligence

## CONTACTEZ NOUS



Karim Cherif  
Associate Partner  
En charge de la Practice RH-SIRH  
[karim.cherif@magellan-consulting.eu](mailto:karim.cherif@magellan-consulting.eu)  
+33 (0)6 64 17 25 61