365
TALENTS

Guide RH



Sommaire

1. Qu'est-ce que la plateforme 365Talents ? p.1

2. Les fonctionnalités de la plateforme pour les collaborateurs et pour les managers p.2/3

3. Quelles sont les fonctionnalités auxquelles vous avez accès en tant que RH ? p.4

> Trouver un expert p.4

> Tops & tendances p.5

> Statistiques par compétence p.6

> Parcourir le projet professionnel de vos collaborateurs. p.6

> Analyser les écarts de détention de compétences p.7

> Statistiques par fiche métier p.8

> Lancer une campagne de compétences p.8

> Staffer une opportunité p.9

> Développer une carrière p.10

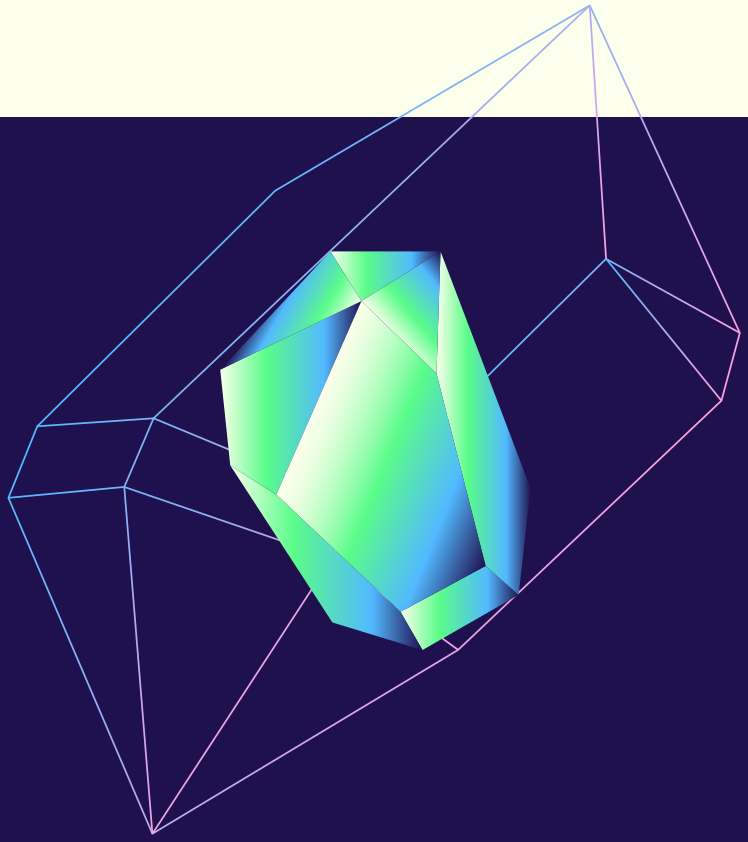
4. Quelles sont les statistiques auxquelles vous avez accès ? . . . p.11

5. Les ressources à disposition p.12

1. Qu’est-ce que la plateforme 365Talents ?

La plateforme 365Talents est un outil stratégique pour les Ressources Humaines, permettant de gérer efficacement le capital humain de l’entreprise. Elle aide à :

- **Visualiser et analyser toutes les compétences** présentes au sein de l’organisation.
- **Faciliter la mobilité interne et le développement professionnel** en suggérant des opportunités adaptées aux collaborateurs.
- **Améliorer la gestion des talents** en permettant aux RH de projeter et de staffer les collaborateurs sur des postes en adéquation avec leurs compétences et aspirations professionnelles.

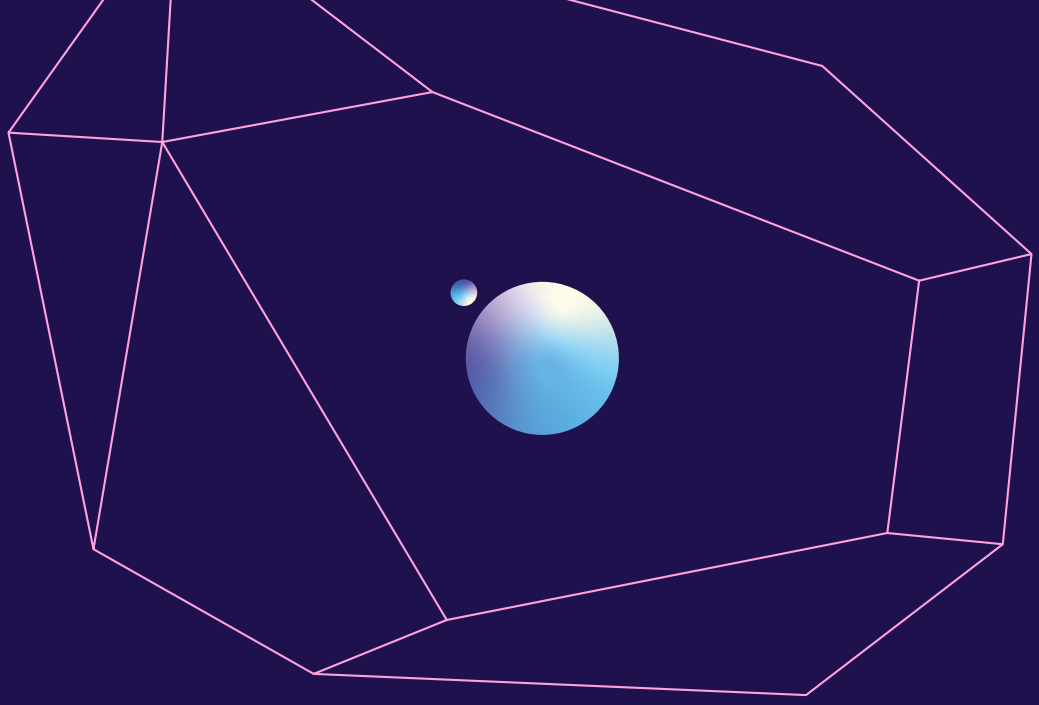


2. Les fonctionnalités de la plateforme pour les collaborateurs et pour les managers

POUR LES COLLABORATEURS

365Talents permet aux collaborateurs de :

- **Documenter leur parcours professionnel** en enrichissant leur profil avec leurs expériences et formations, ajouter et évaluer leurs compétences, et recevoir des suggestions d'opportunités personnalisées basées sur leur profil.
- **Trouver des experts** en se connectant avec des professionnels expérimentés pour recevoir des conseils et de l'aide dans leur développement de carrière.
- **Découvrir de nouveaux métiers**, postes ouverts et formations : explorez toutes les opportunités au sein de l'entreprise.
- **Construire leur projet professionnel** grâce à la synthèse de toutes les interactions positives reçues sur la plateforme qui leur permet également de se recentrer sur les éléments qu'ils souhaitent mettre en avant dans le cadre d'un prochain entretien ou temps fort avec leur RH ou manager. Enfin, ils peuvent créer des objectifs et y associer des éléments pour se développer sur cet objectif en particulier.



POUR LES MANAGERS

La plateforme 365Talents leur permet de :

- **Accéder aux profils** des personnes de leurs équipes
- **Visualiser toutes les compétences** dans leur équipe afin d'identifier les forces et faiblesses.
- **Suggérer des compétences à leurs collaborateurs** afin d'encourager le développement de compétences spécifiques en fonction des besoins de l'équipe.
- **Donner un feedback sur les compétences** déclarées en commentant ou évaluant les compétences déclarées par leurs collaborateurs pour encourager leur croissance.
- **Staffer une opportunité :** recherchez et mobilisez les collaborateurs les plus pertinents pour chaque opportunité.
- **Développer la carrière de collaborateurs en visualisant l'ensemble des opportunités qui s'offrent à eux :** ils identifient et suggèrent les opportunités les plus pertinentes (fiches métiers, mobilités, missions ou formations) à leurs collaborateurs, en fonction de leurs compétences et aspirations.

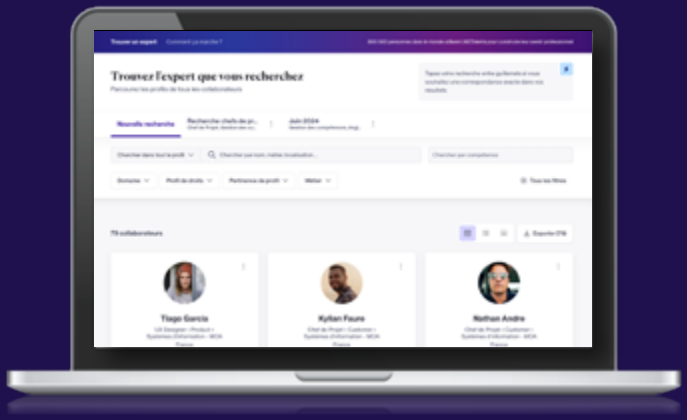
3. Quelles sont les fonctionnalités auxquelles vous avez accès en tant que RH ?

TROUVER UN EXPERT

- **Rechercher des collaborateurs** ayant des compétences spécifiques ou rares.
- **Identifier un expert** sur un sujet spécifique.
- **Créer des recherches** et les sauvegarder en favori pour pouvoir y revenir si besoin.
- **Aller consulter les profils** des collaborateurs ainsi que leurs compétences et leur projet professionnel.

COMMENT FAIRE ?

- **Utilisez la fonction de recherche :** dans l'onglet « Trouver un expert », utilisez la barre de recherche pour entrer une compétence ou un domaine d'expertise.
- **Filtrez les résultats :** appliquez des filtres pour affiner votre recherche selon les critères souhaités comme l'ancienneté ou d'autres compétences.
- **Examinez les profils :** consultez les profils des collaborateurs affichés pour vérifier leur expertise et leur expérience.



TOPS & TENDANCES

- **Détecter les compétences les plus détenues ou les plus plébiscitées**, ainsi que leur évolution dans le temps. Découvrez en un clin d'œil les compétences les plus importantes au sein de votre organisation, au global et au sein de segments de collaborateurs définis par vos soins.
- **Vous pouvez affiner votre périmètre d'analyse** à l'aide des filtres mis à disposition pour la concentrer sur une population précise. Il vous est possible d'enregistrer cette sélection de filtres afin de la réutiliser plus tard ou de la partager à un collaborateur.

COMMENT FAIRE ?

- **Cliquez sur « Analyser » puis sur « Tops & tendances »** pour découvrir les tops des compétences dans votre organisation : Le top 10 des catégories de votre référentiel, le top 10 des compétences déclarées, le top 10 expertise, le top 10 des appétences professionnelles et des souhaits de développement et plus encore...





STATISTIQUES PAR COMPÉTENCE

- **Analyser les compétences présentes** dans votre entreprise en vous offrant une vision détaillée de chacune des compétences détenues par vos collaborateurs. Grâce à cette rubrique, comprenez en un clin d'œil comment sont déclarées, recherchées et diffusées chacune des compétences au sein de votre organisation.

COMMENT FAIRE ?

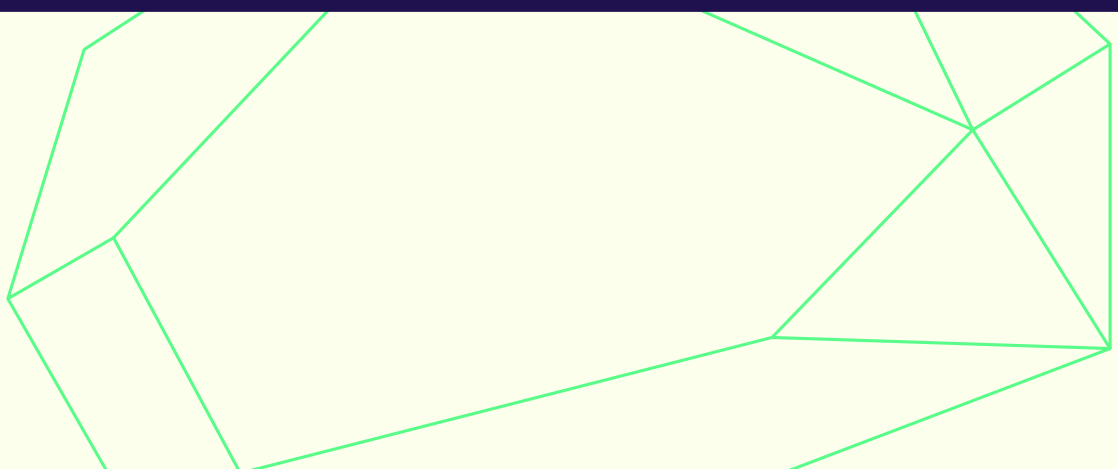
- **Cliquez sur « Analyser » puis sur « Statistiques par compétence ».** Vous aurez accès à la galaxie des compétences, qui vous permet de comprendre la structure de votre référentiel, et de naviguer parmi toutes les compétences qu'il contient.

PARCOURIR LE PROJET PROFESSIONNEL DE VOS COLLABORATEURS

- **Comprendre en un clin d'œil le projet** de chaque collaborateur, en vue de la préparation de l'entretien annuel grâce à un espace dédié pour s'exprimer (une fois que le collaborateur l'aura partagé).
- **Consulter toutes les compétences** que le collaborateur a déclarées en tant qu'appétences professionnelles ou en tant que souhaits de développement.
- **Retrouver les réponses** positives aux opportunités.

COMMENT FAIRE ?

- **Cliquez sur « Trouver un expert »** puis zoomer sur le profil du collaborateur dont vous souhaitez parcourir le projet professionnel.
- **Accédez à l'onglet « Projet professionnel »** et visualisez ses appétences et ses souhaits de développement.



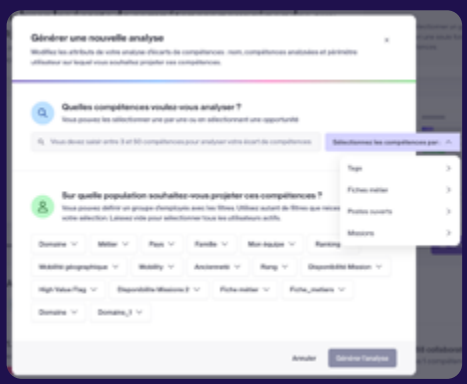
ANALYSER LES ÉCARTS DE DÉTENTION DE COMPÉTENCES

- **Suivre, évaluer et mettre en parallèle** vos écarts de compétences en les comparant avec les compétences de vos collaborateurs.
- **Identifier, piloter et suivre** l'évolution de vos compétences en corrélation avec les objectifs stratégiques de votre entreprise.
- **Générer votre analyse** en fonction de tags personnalisés ou de la sélection de vos opportunités (fiches métier, postes ouverts, missions).
- **Projeter votre analyse de compétences** sur une population ciblée avec de nombreux filtres mis à disposition. Grâce à l'analyse globale des écarts de compétences de votre population, vous pourrez analyser en détails chacune de vos compétences et comblez ces écarts en suggérant des compétences à vos collaborateurs. Grâce à l'analyse individuelle des écarts de compétences, comblez les écarts de vos collaborateurs et trouvez un expert selon les compétences souhaitées. Retrouvez l'ensemble des propositions de formations en lien avec les compétences analysées.

COMMENT FAIRE ?

- **Rendez-vous dans l'onglet « Analyser » puis dans « Écart de compétences » :** À travers des outils de mesure, suivez, évaluez et mettez en parallèle vos écarts de compétences en les comparant avec les compétences de vos collaborateurs.
- **Conservez vos critères de recherche** afin de consolider votre analyse de façon pérenne.
- **Choisissez vos moyens d'action** en réalisant un véritable audit de vos compétences en comparant les compétences liées aux postes, missions et métiers (avec niveaux requis) avec celles présentes sur les profils des collaborateurs.







STATISTIQUES PAR FICHE MÉTIER

- **Visualisez les données** consolidées sur vos fiches métiers et leurs déclinaisons dans votre contexte d'entreprise .Il s'agit d'une vue en galaxie qui regroupe toutes vos fiches métiers. Elles sont regroupées par proximité sémantique de leurs intitulés, faisant apparaître les métiers proches.

COMMENT FAIRE ?

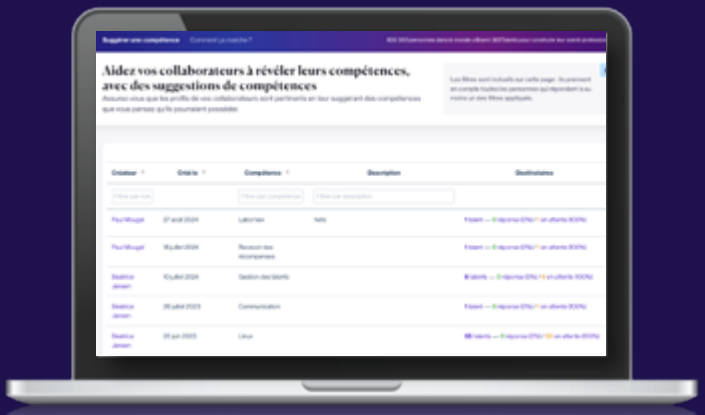
- **Cliquez sur « Analyser » puis sur « Statistiques par fiche métier ».** Vous aurez accès à la galaxie des fiches métier ainsi qu'aux fiches d'identité de vos fiches métier.

LANCER UNE CAMPAGNE DE COMPÉTENCES

- **Définir et identifier** les collaborateurs possédant des compétences clés non déclarées.
- **Consulter les statistiques** sur les compétences pour mieux gérer le développement des talents.

COMMENT FAIRE ?

- **Accédez au profil du collaborateur :** naviguez jusqu'au profil du collaborateur à partir de votre tableau de bord RH.
- **Suggérez des compétences :** utilisez l'option « Modifier le profil » pour ajouter des compétences que vous estimez nécessaires pour le développement professionnel du collaborateur.
- **Validez avec le collaborateur :** discutez de la suggestion avec le collaborateur pour obtenir son retour et finaliser l'ajout.



STAFFER UNE OPPORTUNITÉ

- **Identifier les collaborateurs** qui correspondent à une opportunité.
- **Sélection rapide du profil** le plus adapté.
- **Proposer des opportunités** à un ou plusieurs collaborateurs.
- **Suivre sur votre tableau de bord** le processus de sélection.

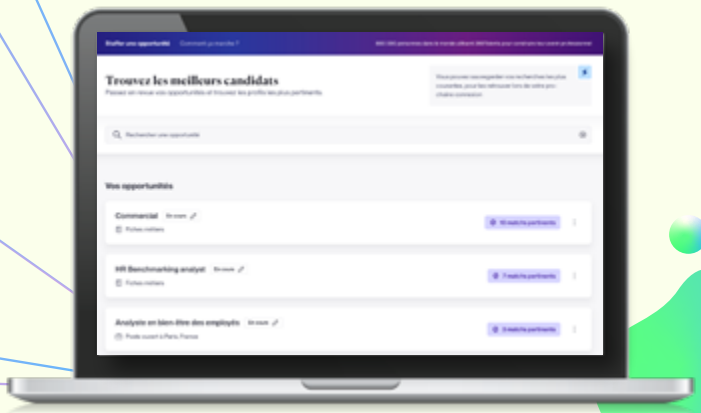
La sélection de candidats

La sélection de candidats vous permet de gérer votre staffing sur vos postes ouverts et/ou vos missions, seul ou en collaboration avec d'autres gestionnaires. Il y a deux façons d'ajouter des candidats au process de recrutement :

- **Via l'onglet « Vivier »**, où se trouvent les candidats qui matchent et/ou qui ont rendu un feedback positif. L'ajout de ces candidats en favoris les basculera automatiquement dans le process de sélection.
- **Via la barre de recherche :** une auto-complétion permet d'ajouter n'importe quel candidat actif et faisant partie de son scope de visibilité.

COMMENT FAIRE ?

- **Accédez à la section « Mobiliser les talents »** et cliquer sur « Staffer une opportunité ».
- **Recherchez et découvrez** toutes les opportunités
- **Sélectionnez une opportunité :** choisissez l'opportunité que vous souhaitez staffer.
- **Recherchez des candidats potentiels :** utilisez les outils de filtrage pour trouver les collaborateurs dont les profils correspondent aux besoins de l'opportunité.
- **Assignez l'opportunité :** attribuez l'opportunité au collaborateur sélectionné et suivez les étapes pour formaliser l'assignation.
- **Il est également possible de sauvegarder** un vivier de candidats potentiels et d'en retenir certains afin de les faire passer dans un onglet de sélection, où ici les RH peuvent personnaliser le parcours de rencontre et de gestion de candidature.

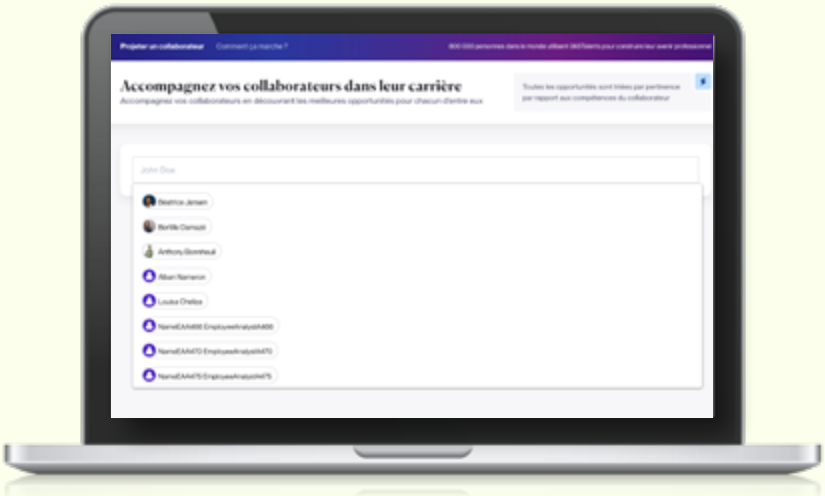


DÉVELOPPER UNE CARRIÈRE

- **Identifier les opportunités** qui correspondent aux compétences et aspirations des collaborateurs.
- **Suggérer manuellement** des opportunités à un collaborateur.

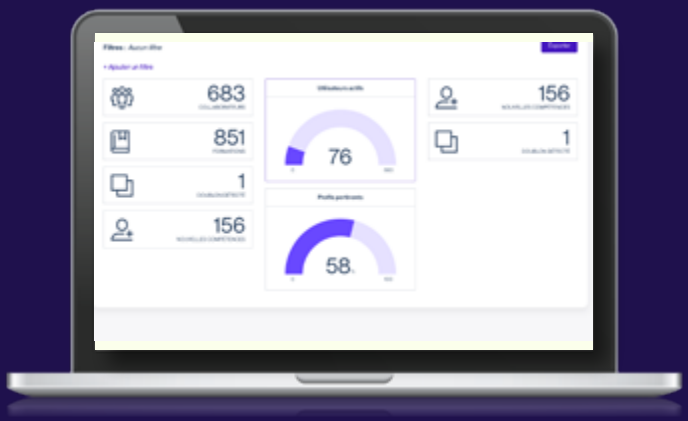
COMMENT FAIRE ?

- **Rendez-vous sur « Mobiliser les talents »** et cliquez sur la section « Développer une carrière ».
- **Accédez au profil du collaborateur** via la plateforme pour examiner ses compétences déclarées, ses aspirations et son historique professionnel.
- **Utilisez l'outil de projection de la plateforme** qui analyse automatiquement les opportunités disponibles correspondant au profil du collaborateur.
- **Sélectionnez les opportunités les plus pertinentes.**
- **Suggérez ces opportunités au collaborateur** à travers la plateforme, lui permettant d'explorer et de répondre à ces propositions.

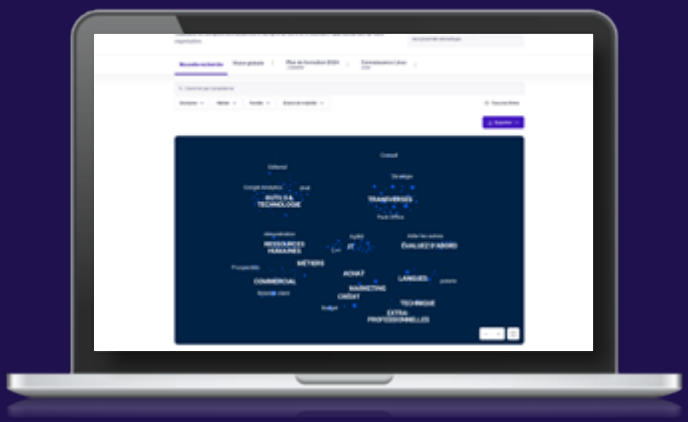


4. Quelles sont les statistiques auxquelles vous avez accès ?

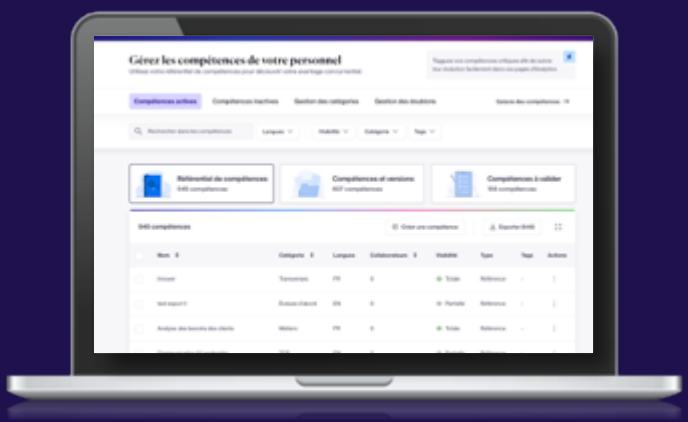
- Nombre de collaborateurs invités.
- Nombre d’utilisateurs actifs.



- Nombre d’opportunités identifiées.
- Nombre de profils pertinents.
- Galaxie des compétences pour une analyse détaillée par compétence.



- Visualisation du référentiel de compétences de l’entreprise.



5. Les ressources à disposition

Supports de formation
- Dédiés aux collaborateurs et aux managers pour une meilleure prise en main de la plateforme.

Webinar RH dédié
- Sessions interactives pour expliquer le rôle de l'IA et les fonctionnalités de la plateforme.

Assistance disponible à tout moment
- Une équipe support est disponible pour répondre à toutes les questions techniques ou fonctionnelles.

Moments d'échanges dédiés
- Sessions régulières pour recueillir les retours des utilisateurs et mesurer l'impact de la plateforme sur la gestion des compétences.

> **La plateforme 365Talents est devenue indispensable pour piloter notre gestion des compétences. Elle nous aide à identifier les talents clés et à proposer des parcours professionnels personnalisés, ce qui renforce la mobilité interne et l'engagement des équipes.**

> **365Talents simplifie la gestion des talents : je retrouve facilement les profils les plus pertinents, analyse les écarts de compétences, et propose des opportunités alignées avec les aspirations des collaborateurs. Un vrai atout pour anticiper les besoins RH !**

> **Grâce à 365Talents, j'accompagne chaque collaborateur dans son évolution. La plateforme me permet de suggérer des compétences, de suivre les projets professionnels, et de favoriser la montée en compétences en toute transparence et efficacité.**



TALENTS