365 TALENTS

# Guide administrateurs RH



# Sommaire


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

2. Aperçu des rôles et fonctionnalités sur la plateforme . . . . . p.2

3. Votre rôle est essentiel pour une bonne administration de la plateforme . . . . . p.3

4. Comment piloter les différents référentiels ? . . . . . p.4/7

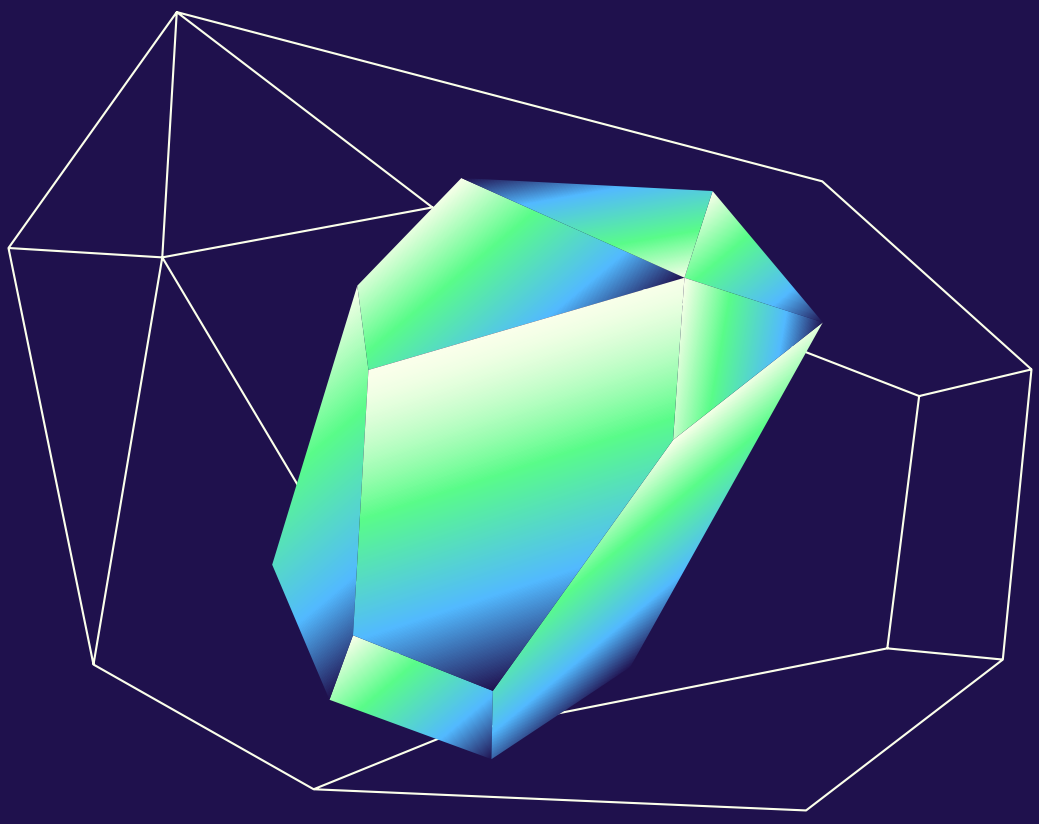
5. Quelles sont les statistiques auxquelles vous avez accès ? . . . . p.8

6. Les ressources à disposition . . . . . p.9

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

La plateforme 365Talents est une solution de gestion des talents qui utilise l'intelligence artificielle pour optimiser le développement de carrière en donnant aux collaborateurs le pouvoir d’être acteurs de leur parcours professionnel en les matchant avec des opportunités en interne (missions, postes, formations, mentoring).

**Elle vous permet de gérer efficacement le référentiel de compétences, les opportunités de carrière, et les parcours professionnels de chacun des collaborateurs.**



# 2. Aperçu des rôles et fonctionnalités* sur la plateforme

| Cible | Rôle sur la plateforme | Fonctionnalités principales | Statistiques disponibles |
|---|---|---|---|
| **Administrateurs RH** | • Assure le bon fonctionnement et l'efficacité de la plateforme grâce à une gestion approfondie des données et des fonctionnalités. | • Gestion du Référentiel de Compétences.<br>• Contrôle et Maintenance du Système.<br>• Gestion des Accès et des Rôles.<br>• Reporting et Analyse de Données.<br>• Support et Formation des Utilisateurs. | • Statistiques détaillées sur l'activité de la plateforme.<br>• Rapports sur l'intégration et le traitement des compétences.<br>• Suivi des actions administratives. |
| **RH** | • Optimise la gestion stratégique des ressources humaines en alignant les compétences des collaborateurs avec les besoins de l'entreprise. | • Analyse des besoins en formation et recrutement.<br>• Staffing et projection de carrière. | • Taux d'utilisation de la plateforme.<br>• Détails des mouvements internes.<br>• Analyse des compétences à travers l'organisation. |
| **Managers** | • Facilite la gestion des talents au sein des équipes en fournissant des outils pour identifier et développer les compétences des collaborateurs. | • Visualisation des compétences des équipes.<br>• Suggestion d'opportunités pour les collaborateurs.<br>• Accès aux parcours de carrière des membres de l'équipe. | • Statistiques sur le développement des compétences de l'équipe.<br>• Suivi de l'évolution professionnel des membres de son équipe. |
| **Collaborateurs** | • Prise en main de leur développement professionnel en découvrant des opportunités adaptées à leurs compétences et aspirations. | • Déclaration et mise à jour de compétences.<br>• Réception de suggestions d'opportunités.<br>• Accès à des parcours de développement. | • Nombre d'opportunités reçues.<br>• Progression des compétences.<br>• Feedback sur les opportunités. |

** cette liste s'adapte en fonction des cas d'usages utilisés par votre entreprise.*

# 3. Votre rôle est essentiel pour une bonne administration de la plateforme

L'administration efficace de la plateforme garantit des données à jour et précises, ce qui améliore la qualité des matchings entre les compétences des collaborateurs et les opportunités disponibles, et augmente l'efficacité des processus de gestion des talents.

**Quelles sont les fonctionnalités auxquelles vous avez accès en tant qu'administrateur ?**

Vivez l'expérience 365Talents en bénéficiant de toutes les fonctionnalités disponibles telles que :

- Trouver un expert.
- Parcourir le projet professionnel de vos collaborateurs.
- Analyser les écarts de compétences acquises.
- Lancer une campagne de compétences.
- Staffer une opportunité.
- Développer une carrière.
- Avoir un accès et une vue sur l'ensemble des profils actifs de la plateforme

De par votre statut d'administrateur RH, vous pouvez piloter les différents référentiels disponibles sur la plateforme.

- **Référentiel de collaborateurs :** votre référentiel de collaborateurs vous permet de suivre et agir sur l'intégralité des collaborateurs de votre entreprise, ainsi que toutes les caractéristiques qui leur sont associées.
- **Référentiel d'opportunités** (fiches métiers, référentiels des postes ouverts et missions...) **:** focus sur les opportunités disponibles dans votre entreprise.
- **Référentiel métiers :** rattachez manuellement les fiches métiers aux métiers des collaborateurs, en vous basant sur les suggestions faites par l'IA au préalable.
- **Référentiel d'expériences :** consultez tous les détails des expériences de vos employés.

# 4. Comment piloter les différents référentiels ?

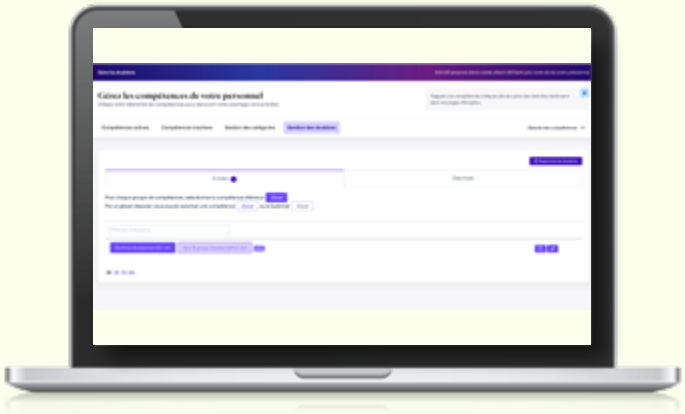
La gestion des référentiels implique une maintenance régulière pour assurer que le système reste efficace et pertinent, en adaptant continuellement les référentiels aux évolutions des rôles et des compétences au sein de l'organisation. Vous trouverez tous vos référentiels dans la section “Piloter les référentiels” de votre plateforme.

## LE RÉFÉRENTIEL DES COMPÉTENCES

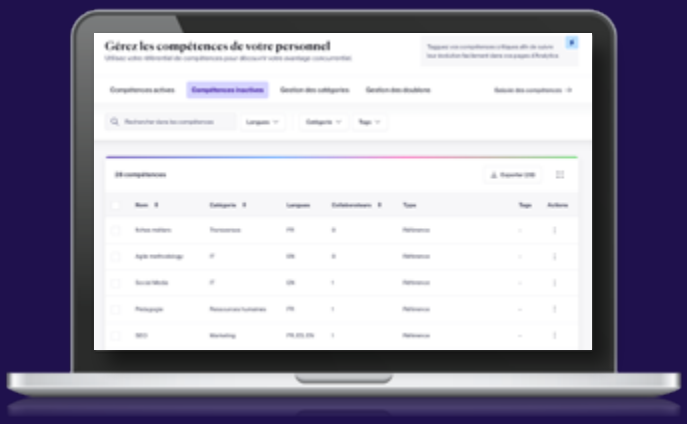
Grâce au référentiel de compétences, administrez simplement et efficacement les compétences de votre entreprise, et visualisez clairement l’ensemble de votre référentiel de compétences.

- **Quelles actions pouvez-vous faire ? :**

  **Gérer les compétences actives/inactives :** déterminer quelles compétences sont actives pour le matching et lesquelles sont mises en pause.
  **Mise à jour et catégorisation :** réviser et catégoriser les compétences pour assurer une utilisation optimale dans les processus RH (ex : recrutement, développement).
  **Gestion des doublons et intégration de nouvelles compétences :** choisir les têtes pour les groupes de versions proposées par l'IA et ajouter de nouvelles compétences. Le processus de gestion du nouveau paradigme des compétences est assuré par votre CS, lors de l'atelier dédié en début de projet, et pourra être dupliqué si besoin.



- **Exportation/Extraction :** exporter les informations liées aux compétences pour les utiliser dans des analyses de compétences globales ou des rapports de développement professionnel.




**Sur toutes les plateformes : le nouveau paradigme de compétences**

Ce nouveau paradigme permettra aux équipes 365Talents et à l'IA de gérer automatiquement et facilement les référentiels de compétences.
Vous pourrez ainsi facilement conserver un référentiel de compétence exhaustif, dynamique et traduit dans toutes les langues, tout en vous simplifiant le data-management.

**Principaux avantages :**

- Gain de temps.
- Amélioration de la qualité du référentiel.
- Meilleure pertinence des déclarations.
- Un référentiel consolidé - stable - qualitatif.

Un accompagnement périodique des équipes Customer Success de 365Talents, permettra cependant de faire le point sur les opérations menées et les actions nécessaires pour optimiser ce paradigme de compétences.

# LE RÉFÉRENTIEL COLLABORATEURS

Analysez et pilotez tous les talents de votre entreprise grâce à votre référentiel de collaborateurs qui vous permet de suivre et d'agir sur l'intégralité des collaborateurs de votre entreprise, ainsi que toutes les caractéristiques qui leur sont associées

- **Quelles actions pouvez-vous faire ?** Consulter les informations organisationnelles reprises depuis votre SIRH, gérer les droits d'accès.
- **Comment exporter / extraire le référentiel collaborateurs ?** Utiliser les fonctionnalités d'exportation pour générer des rapports.



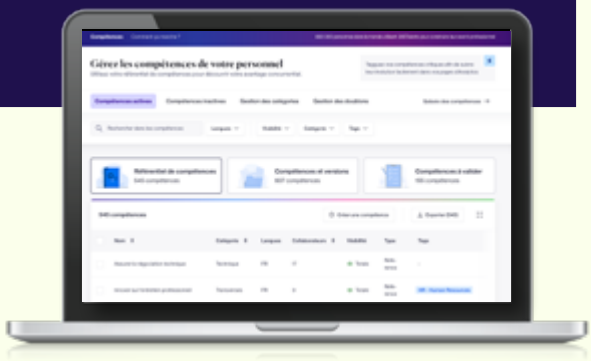
## LE RÉFÉRENTIEL D'OPPORTUNITÉS

Pilotez toutes les opportunités de votre entreprise depuis votre interface, en accédant aux référentiels de toutes les opportunités auxquelles vous avez accès. Vous pouvez réaliser différentes actions, pour analyser et piloter au quotidien toutes les opportunités mises à disposition de vos collaborateurs.

- **Quelles actions pouvez-vous faire ?** Ajouter, modifier, supprimer ou archiver des opportunités.

### COMMENT FAIRE ?

- **Accéder à la section "Mobiliser les talents"** et cliquer sur "staffer une opportunité".
- **Rechercher et découvrir** toutes les opportunités.
- **Sélectionner une opportunité :** choisissez l'opportunité que vous souhaitez staffer.
- **Rechercher des candidats potentiels :** utilisez les outils de filtrage pour trouver les collaborateurs dont les profils correspondent aux besoins de l'opportunité.
- **Assigner l'opportunité :** attribuez l'opportunité au collaborateur sélectionné et suivez les étapes pour formaliser l'assignation.



## LE RÉFÉRENTIEL D'EXPÉRIENCES

Retrouvez automatiquement l'ensemble des expériences de vos collaborateurs. Une vision très utile à destination de vos équipes spécialisées dans le recrutement, la formation ou encore le développement en ressources humaines.
Exemple : au sein de mon entreprise, quels sont les collaborateurs ayant été formés par une école en particulier ? Quels sont les collaborateurs ayant participé à une formation obligatoire ?

- **Quelles actions pouvez-vous faire ?** Recenser plus largement les expériences de l'ensemble de vos collaborateurs puis après avoir généré votre fichier export, filtrer, ordonner les informations selon vos souhaits de recherche.

# 5. Quelles sont les statistiques auxquelles vous avez accès ?

En fonction des règles de gestion de votre entreprise, vous aurez accès aux statistiques de l'onglet "Analyser".

Dans votre **tableau de bord,** suivez de nombreux KPI's portant sur l'engagement de vos collaborateurs au sein de votre plateforme. Parallèlement vous pourrez articuler l'ensemble des résultats de vos indicateurs autour d'une donnée pivot, clé pour votre entreprise et vous fixer des objectifs à atteindre.

**Vous pouvez ensuite avoir accès aux :**

- **Top & Tendances :** Visualiser en un clin d'œil les compétences phares de votre organisation ainsi que leur évolution au cours des 30 derniers jours.
- **Statistiques par compétence :** Découvrez comment sont déclarées, recherchées et diffusées chacune des compétences au sein de votre organisation
- **Écart de compétences :** Identifiez les écarts sur votre offre de compétences. Modélisez et simulez les évolutions de votre stratégie et lancez des plans d'actions sur l'upskilling et le reskilling.
- **Statistiques par fiche métiers :** Visualisez les données consolidées sur vos fiches métiers et leurs déclinaisons dans votre contexte d'entreprise.



# 6. Les ressources à disposition

**• Comment signaler un problème ?**
En cas de problèmes techniques ou questions, les administrateurs peuvent accéder à une aide contextuelle via un point d'interrogation sur chaque page, ou contacter directement le support technique à travers les options fournies sur la plateforme.

**• Comment contacter 365Talents ?**
Les administrateurs peuvent contacter l'équipe de support de 365Talents par email, téléphone, ou via un chat en direct sur la plateforme, selon les coordonnées fournies dans l'interface utilisateur.

> **Grâce à 365Talents, nous avons pu aligner les compétences de nos collaborateurs avec les besoins de l'entreprise. La gestion du référentiel de compétences et la projection des carrières sont désormais fluides et précises.**

> **La plateforme nous permet de centraliser toutes les données RH et d'agir rapidement sur les différents référentiels. Cela a permis d'améliorer la qualité de nos décisions, les matching ainsi que nos fiches métiers.**

> **Les tableaux de bord offrent une vision claire des tendances et des écarts de compétences, ce qui nous aide à mieux planifier nos stratégies de formation et de mobilité interne.**



TALENTS