

Un outil pour la gestion des connaissances et des compétences permettant d'enrichir « l'intelligence » et la valeur ajoutée d'une entreprise.

EXPÉRIENCE DE SADEC-CIAGEC-AKELYS, UN CABINET MULTI-SITES

NICOLE LANGEL → EXPERT-COMPTABLE ASSOCIÉE
PRÉSIDENTE GROUPE SADEC-CIAGEC-AKELYS



PRESENTATION DU CABINET

SADEC-CIAGEC-AKELYS EST IMPLANTÉ DANS LE GRAND QUART NORD-EST DE LA FRANCE DONT PARIS, RÉPARTI SUR DES SITES DE PROXIMITÉ POUR CONSTITUER UN RÉSEAU D'EXPERTS AU SERVICE DE NOTRE CLIENTÈLE. AVEC 22 M € DE CHIFFRE D'AFFAIRES, 300 COLLABORATEURS ET 20 SITES, LE CABINET EST RICHE DE COMPÉTENCES DIVERSES ET VARIÉES RÉPARTIES PARMIS LES COLLABORATEURS. CONSCIENT QUE LA RICHESSE DES ENTREPRISES RÉSIDE AUJOURD'HUI DAVANTAGE DANS LES CONNAISSANCES ET LES SAVOIR-FAIRE QUE DANS LES MOYENS DE PRODUCTION, LA PROBLÉMATIQUE ÉTAIT : COMMENT AMÉLIORER NOTRE COMPÉTITIVITÉ ET NOTRE CAPACITÉ À INNOVER TOUT EN PRÉSERVANT ET VALORISANT LE CAPITAL HUMAIN ET LES SAVOIRS ? NOUS ÉTIIONS À LA RECHERCHE D'UNE NOUVELLE APPROCHE DE GESTION DES COMPÉTENCES TANT AU NIVEAU DES OUTILS QUE DE L'ORGANISATION. NOTRE OBJECTIF ÉTAIT DE METTRE EN ADÉQUATION LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT AVEC LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DU GROUPE. NOUS SOUHAITONS ÉGALEMENT IDENTIFIER ET CAPITALISER LES COMPÉTENCES EXISTANTES DANS LE GROUPE.

CONCEPT DU LOGICIEL UTILISÉ EN GESTION DES COMPÉTENCES :

Nous utilisons depuis 2006 un logiciel développé spécialement pour la profession conjointement par la société Ontologos et notre filiale informatique la société Ciagec. Ce logiciel commercialisé sous le nom de « Gestion des Compétences » prend en compte le « sens métier » de l'entreprise et les besoins liés à la capitalisation et à la valorisation des connaissances dans un environnement de cartes interactives accessibles en mode ASP.

En amont de la cartographie, un logiciel d'analyse linguistique permet d'aider à la construction du référentiel par extraction de mots clés. Ce logiciel permet de gérer et de mettre en correspondance toutes les informations de l'entreprise, qu'elles soient documents techniques, retours d'expériences, compétences, curriculum vitae, etc...

Un important travail de paramétrage a été indispensable pour donner de la valeur ajoutée à la représentation cartographique. Ce paramétrage étant fait, les données sont maintenant exploitables et adaptées aux compétences métier et comportementales de nos métiers et facilement transposables dans un autre cabinet.

CONSTRUCTION DES RÉFÉRENTIELS :

■ **Référentiel des métiers :** Dans un premier temps, il nous a fallu déterminer pour le référentiel métiers, l'ensemble des métiers, emplois et postes que possède l'entreprise.

■ **Référentiel des compétences :** Nous avons également recensé l'ensemble des compétences détenues par l'entreprise et nécessaires à son fonctionnement. Nous les avons déclinées en compétences techniques et comportementales. Nous avons introduit des niveaux de collaborateurs en distinguant junior, senior et manager.

■ **Transcription au travers de cartes :** l'utilisation de cartes interactives permet une visualisation de chaque référentiel sous la forme d'un eyetree. Cette représentation offre une vision globale d'un référentiel et un mode de recherche intuitif.

PRINCIPALES FONCTIONNALITÉS :

■ **Administration des collaborateurs :** le logiciel permet de gérer des droits d'accès personnalisés.

■ **Profil :** Chaque collaborateur peut gérer son profil et visualiser les données le concernant (grilles de ses compétences, ses réalisations, ses entretiens annuels d'évaluation, etc)

■ **Gestion de carrières** : Possibilité de visualiser les emplois accessibles en fonction des compétences. Calcule les compétences à acquérir et à développer pour l'emploi que l'on souhaite atteindre. Possibilité de déposer ses souhaits en termes d'emploi, de formation et de mobilité géographique.

■ **Annuaire** : Permet de rechercher des collaborateurs en fonction d'un métier, d'une compétence ou d'une mission.

■ **Métiers/compétences/missions** : Ces 3 fonctionnalités peuvent se visualiser et permettre des recherches rapides au travers d'arborescences ou de cartes.

■ **Formation** : Le logiciel offre la possibilité de gérer un catalogue de formations associées à des compétences.

■ **Projection stratégique de l'entreprise** : Cette fonction permet de façon rationnelle de simuler et mettre en adéquation la ressource humaine avec la stratégie de l'entreprise.

MISE EN ŒUVRE DANS LE GROUPE SADEC-AKELYS

Nous sommes encore en phase de découverte du logiciel et de ses nombreuses fonctionnalités. Cependant nous pouvons dès à présent constater qu'il deviendra rapidement un outil indispensable à une véritable gestion du capital humain et intellectuel du cabinet.

Quelques exemples :

■ **Gestion des ressources humaines** : Définition pour chaque collaborateur de son profil, gestion de carrière, aire de mobilité, accès aux compétences et connaissances des autres collaborateurs.

Mise en adéquation de la politique de recrutement et la stratégie de développement du groupe.

Indicateur de performance de l'entreprise (pyramide des âges, apparition ou perte de compétences dans le temps)

■ **Gestion des entretiens individuels** : Pour les entretiens individuels annuels de nos collaborateurs, le logiciel met à disposition de l'encadrement un guide d'entretien adapté à chaque poste et à chaque niveau de collaborateur par rapport

à une norme cabinet définie au préalable. Ce guide est mémorisé chaque année et permet par comparaison annuelle un suivi des évolutions des collaborateurs et de leur carrière.

■ **Gestion des connaissances et des compétences, personnalisation de chaque équipe en fonction des besoins des clients** : Principalement gestion des connaissances implicites, c'est-à-dire celles détenues par les experts qui ne sont pas transcrites sur un support. Cette gestion ne se résume pas à collecter des connaissances pour les classer et les rechercher, mais à les exploiter de telle façon qu'elles apportent une valeur ajoutée à l'entreprise. Citons par exemple la gestion de projets, la gestion de retours d'expériences que ce soit pour répondre à de nouveaux projets ou à des fins de formation.

Au niveau de la direction générale, nous souhaitons utiliser cet outil dans l'analyse prévisionnelle des ressources humaines, la conservation des compétences, la stratégie d'embauche et la formation à moyen et

long terme. Les managers et le service des ressources humaines disposent d'un outil qui permet de connaître à tout moment les emplois, les compétences, les formations suivies par les collaborateurs ainsi que leurs souhaits.

Les collaborateurs peuvent gérer leur évolution de carrière au sein du groupe.

CONCLUSION

L'expérience que nous menons au sein du cabinet SadeC-Akelys en développant ce logiciel de gestion de ressources humaines nous semble indispensable pour accompagner la croissance économique et durable de l'entreprise d'une amélioration quantitative et qualitative du facteur humain. ■

LE LOGICIEL DEVIENDRA RAPIDEMENT UN OUTIL INDISPENSABLE À UNE VÉRITABLE GESTION DU CAPITAL HUMAIN ET INTELLECTUEL DU CABINET.

