



Rubriques

- Formations en RH
- Protection sociale
- Ecoles-Entreprises
- International et Expatriation
- Site emploi
- Logiciel RH
- Intérim
- Agence RH
- Conseil RH
- Actualité
- Tribune
- Publi-reportage
- Agenda
- Formation
- En direct de l'ANDRH
- Librairie
- FocusCarriere
- Annuaire Focus RH

Forums Focus RH

Une question sur un logiciel RH ? Besoin de conseils sur la GPEC ? Envie de discuter entre DRH d'une même branche ? Rejoignez la communauté des forums Focus RH et partagez vos expériences respectives en Ressources Humaines. **Nos forums vous sont ouverts !**

Les Tribunes

- L'évaluation Facebook. Par Benjamin Chaminade
- Accompagner la potentialité ou la personnalité ? Par Yves Richez
- DRH, si vous écoutez ? Par Maria-Pia Stenne de Longueval
- « Un nouvel outil au service du responsable de formation : le marketing formation ». Par Stéphane Diebold
- Pourquoi un référentiel de compétences doit-il être "culturalisé" ? Par Jean-Bernard Fournier

Le top Focus RH - XITI

- Le Top Focus RH - Xiti de février 2008
- Le Top Focus RH - Xiti de janvier 2008
- Le Top Focus RH - Xiti de décembre 2007

A votre service

- Communiqués de presse
- Rédaction
- Publicité

**Conseil RH -> GPEC (Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences) -> A la une**

publié le 25/03/2008

Envoyer cet article à un ami

**TalentSoft s'engage dans la GPEC**



**Lors d'une conférence organisée le 19 mars 2008 dans les locaux de Microsoft à Paris, des représentants de TalentSoft, Microsoft et du cabinet de conseil IDée consultants ont présenté leur vision de la GPEC et de sa mise en œuvre. Une démarche qui demande avant tout de la méthode.**

Entrées de plein pied dans l'année 2008, les entreprises de plus de 300 salariés ont dû s'engager, au mieux, dans un dispositif de GPEC ou, sinon, dans des négociations avec les partenaires sociaux. Conséquence directe de la loi Borloo du 18 janvier 2005.

Dans ce contexte, les éditeurs Microsoft et TalentSoft, ainsi que le cabinet de conseil en relations sociales "IDée consultants" ont décidé de se réunir pour présenter leurs méthodes et outils pour mener à bien une telle démarche. Conscients qu'il existe un marché émergent de la gestion des talents en entreprise en France, ces trois acteurs ont un intérêt commun. Pour Microsoft, il s'agit de parrainer l'éditeur TalentSoft. Ce dernier édite, depuis 2007, un logiciel dédié à la gestion des talents et à la GPEC : "TS GPEC". Or, Microsoft parraine environ 25 sociétés par an. « *Nous choisissons des start-up à fort potentiel, dotées d'une propriété intellectuelle de qualité, de bons développeurs et de bons managers* », souligne Julien Codorniou, business development manager chez Microsoft. Pour TalentSoft, cette matinée a été l'occasion de présenter sa solution. Enfin le cabinet Idée consultants est partenaire conseil de TalentSoft. Il est donc venu présenté son expertise en matière de gestion des talents et de GPEC.

**Déterminer la stratégie de l'entreprise**

Ainsi, pour Yves Pinaud, consultant associé chez IDée consultants, « *la GPEC doit, avant tout, s'inscrire dans une stratégie d'entreprise claire* ». Car c'est son positionnement sur le marché qui aura un impact sur l'évolution des métiers, des activités et de l'organisation. Dès lors, l'entreprise doit anticiper sur ses besoins futurs en compétences et déterminer celles disponibles, celles à venir et celles vouées à disparaître. Pour ce faire, l'entreprise doit s'organiser et entrer dans une réelle démarche de GPEC. S'il n'existe pas de solution miracle, Yves Pinaud soulève néanmoins « *quelques clés pour la réussir* ».

Tout d'abord, il s'agit de mobiliser le management. Car, les managers sont certainement les mieux placés pour identifier les manques sur le terrain et évaluer les potentiels de développement. Ensuite, il est important de co-construire la démarche avec les partenaires sociaux qui peuvent repérer les enjeux, pour les salariés, d'une mobilité ou d'un reclassement. Le consultant suggère également de « *se donner une cartographie précise et en temps réel* », pour, notamment, ajuster sa démarche. Enfin, cette dernière doit être interactive et rendre les collaborateurs acteurs de leur propre parcours professionnel.

**Le cas CBS Outdoor**

Pour joindre le geste à la parole, TalentSoft a procédé à un retour d'expérience. Courant 2007, l'entreprise a accompagné CBS Outdoor, groupe d'affichage grand format, dans sa démarche de GPEC.

« *Nous avons commencé par segmenter CBS par métiers* », explique Alexandre Pachulski, directeur produit chez TalentSoft. Ensuite, il a fallu créer des formulaires d'entretien d'activité et de développement (EAD). « *La difficulté a été de lancer le processus* », reprend Alexandre Pachulski.

Une opération facilitée par la solution de TalentSoft. Les évaluateurs disposent ainsi de leur grille d'entretien propre à chaque catégorie de métier. Ils peuvent commenter les résultats, consulter les définitions propres à chaque compétence. Côté RH, il est possible de suivre le processus de façon fluide. Le DRH peut ainsi savoir où en sont les évaluations, voir la moyenne des notes émises par chaque évaluateur, pour arbitrer ensuite ses choix, selon la sévérité des uns ou la souplesse des autres.

Un autre module du logiciel permet de détecter les talents, en comparant les résultats obtenus entre les différents collaborateurs et avec les attendus de différentes fonctions. Résultat, 96 % des entretiens ont été effectués sur la première campagne. L'exploitation des EAD a permis d'identifier les axes majeurs de développement par métier et par collaborateur. Reste à en tirer les bonnes conclusions pour définir les axes de développement pour 2008.

Brice Ancelin

<http://talent-soft.com>  
[www.ideeconsultants.fr](http://www.ideeconsultants.fr)  
[www.microsoft.com](http://www.microsoft.com)

Sélection formation



- Découvrez les nouvelles solutions e-learning "sur étagère" Cegos pour toute la fonction RH

Dans la même rubrique

- TalentSoft s'engage dans la GPEC
- Transformance : l'intelligence collective pour accompagner le changement
- GPEC et PSE : le grand questionnaire
- GPEC : le cas Airbus
- GPEC : le logiciel ne fait pas tout
- Veolia mène une « GPEC de croissance »
- Les "référentiels métiers" selon Christie Deydier, responsable formation et développement RH
- Fonction publique : les conditions pour une GRH réussie
- Il devient urgent de mettre en place la GPEC !

complémentaire santé  
 arrêt de travail  
 Loi Fillon