



# « 2REC »

*Répertoire Relationnel des Emplois et des Compétences*

Une plateforme pour supporter les démarches  
d'emploi, les plans de mobilité, la GPEC

novembre 2015

# 2REC, un partenariat

- Serge Casasus
  - Concepteur fonctionnel de la plateforme 2REC
  - Consultant indépendant depuis 2006, enseignant, chercheur
  - Ancien directeur des projets RH d'Alstom (2000-2003)
  - Parcours RH, communication, formation, conseil, projets, systèmes d'information
- Stéphane Maufroy
  - Fondateur, dirigeant de la SARL Binary Concept, fondée en 2007
  - Consultant technique SIRH PeopleSoft-Oracle, BDR, Plateformes web



## 2REC, déjà une histoire

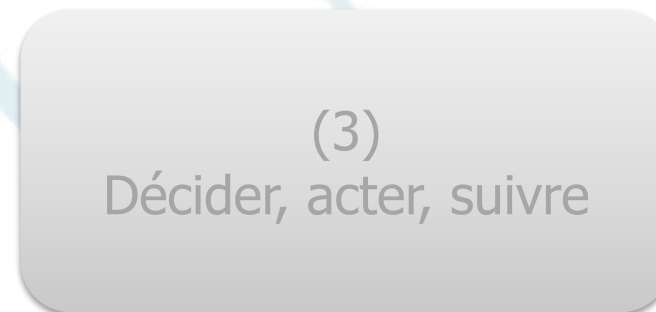
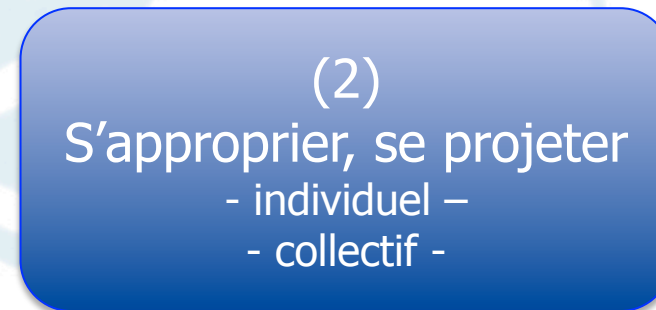
---

- 2008 : l'idée germe d'un vrai dispositif relationnel pour concevoir + visualiser une cartographie d'emploi et des passerelles de mobilité – prototype
- 2010 : une V1 avec les emplois et les mini CV
- 2011 : une V2, multilingue, multi-zones
- 2014 : une V3 avec des profils collaborateurs
- 2015 : une V4 « SaaS » avec une gestion des emplois par catalogue, des projections quantitatives, des opportunités d'emploi

# 2REC, un outil double

- Un outil de conception et d'amélioration des cartographies des emplois et des compétences
- Un outil d'utilisation pré-décisionnelle, prévisionnel,
  - Repérage
  - Sensibilisation voire alerte
  - Préparation à la mobilité
  - Quantifications futures

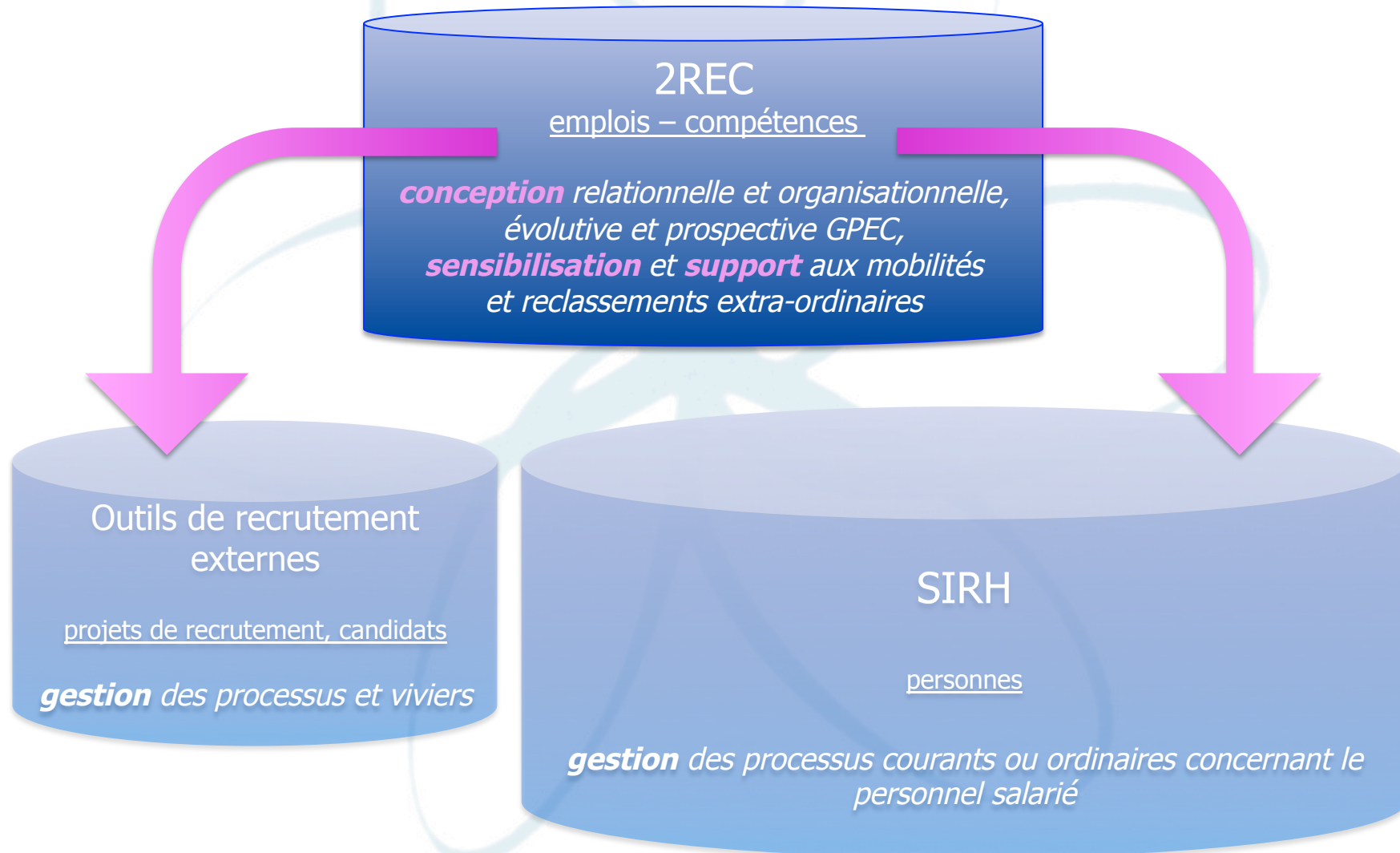
***Pas un outil de « gestion appliquée »  
mais un outil de conception,  
de repérage, de réflexion,  
de projection***



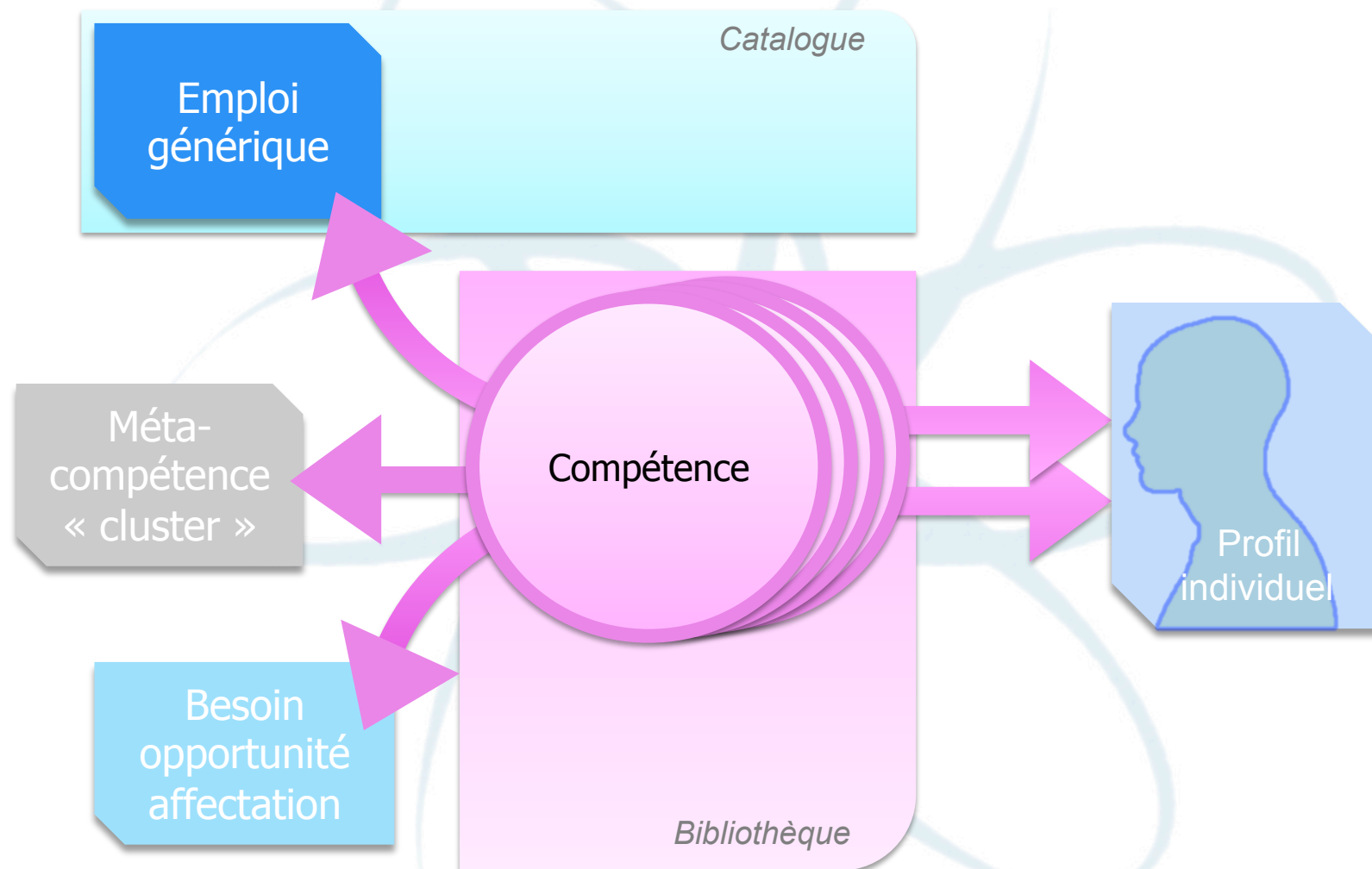
2REC

SIRH

# Objectif 2REC : pas de redondance, en amont des autres bases !



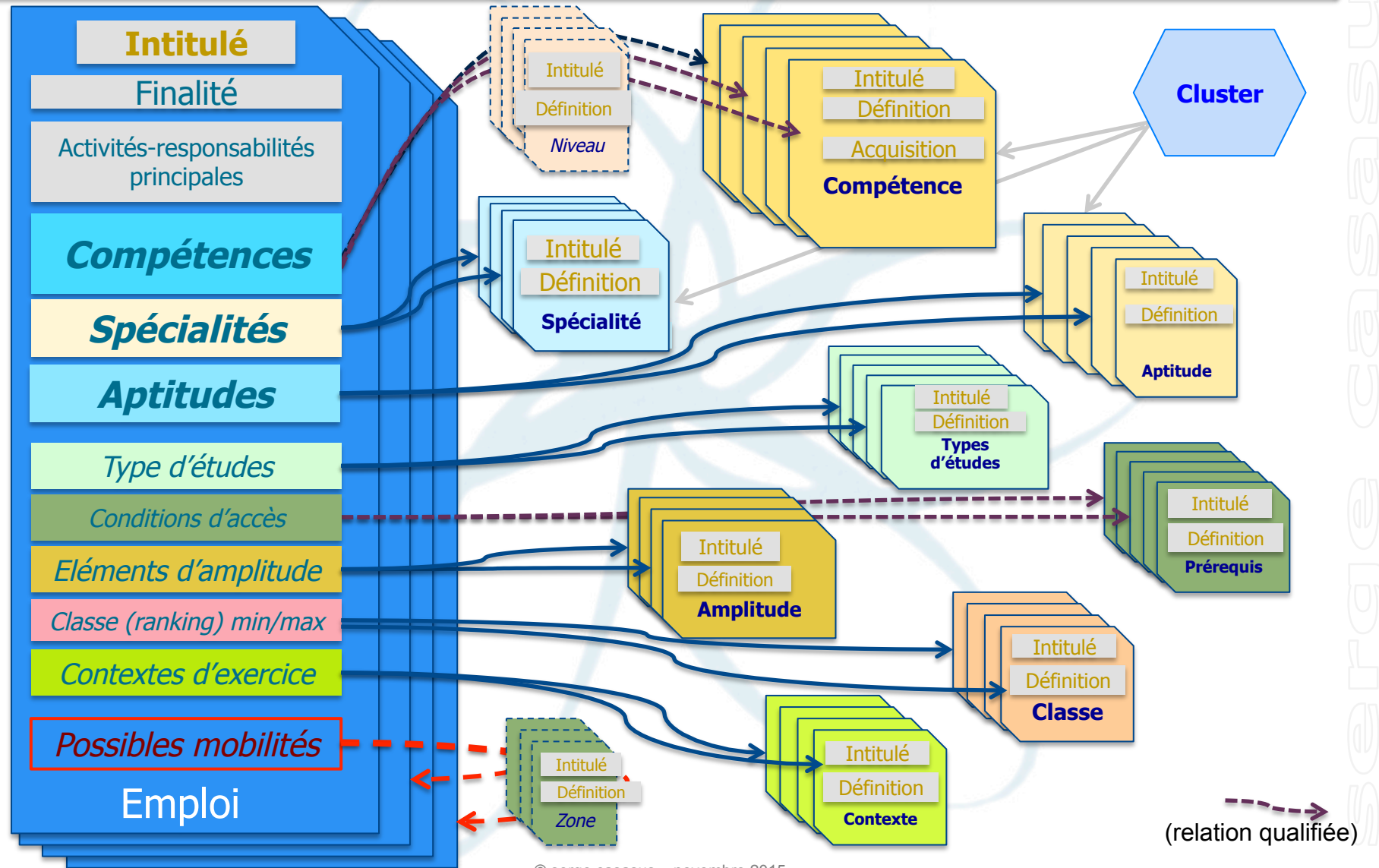
# Les principaux « objets » de l'application



# Une logique de « catalogues »

- Un catalogue contient une liste d'emplois
- Possibilité de gérer plusieurs catalogues à des fins :
  - d'actualisation en cas d'évolution des emplois
  - de prospective
- Un catalogue est « actif » ou publié pour l'usage des managers et collaborateurs
- Possibilité de transférer des emplois d'un catalogue à l'autre puis de les différencier (ex. ajout de compétence)
- Possibilité de dénombrer les besoins quantitatifs au regard des catalogues du futur

# L'objet emploi défini selon un principe essentiellement relationnel





# L'objet Profil

- Les profils sont liés à des comptes nominatifs sur un principe d'auto-inscription
- Les titulaires d'un profil peuvent identifier :
  - les emplois les plus proches de leur profil ;
  - Les opportunités les plus proches en termes de compétence de leur profil
  - Comparer leur profil avec les emplois ou les opportunités
- Les ayant-droit en accès des profils peuvent :
  - Filtrer, consulter, commenter
  - Identifier les profils analogues
  - Identifier les Opportunités ou les Emplois proches d'un profil donné
  - Faire des comparaisons profil vs opportunités ; profil vs profils

# L'objet Opportunité

- Le opportunités sont publiées (ou pas) sur la plateforme
- Un titulaire de profil peut comparer son profil à une opportunité, l'épingler, ou postuler à une opportunité
- Les rédacteurs des opportunités peuvent :
  - Filtrer, consulter, commenter
  - Identifier les profils approchants en termes de compétences\*
  - Faire des comparaisons profil vs opportunités

\* Si accord préalable

# Les quantifications

---

- Inventaire du présent :
  - Les effectifs des différents emplois (portés par les profils)
  - Le capital compétences (recensées via les profils)
- Les besoins actuels et futurs
  - La compilation des effectifs par emploi et/ou cluster (selon les jalons renseignés)
  - La compilation des compétences ciblées (avec le niveau associé) telles que dérivées des emplois ou des clusters (selon les jalons renseignés)

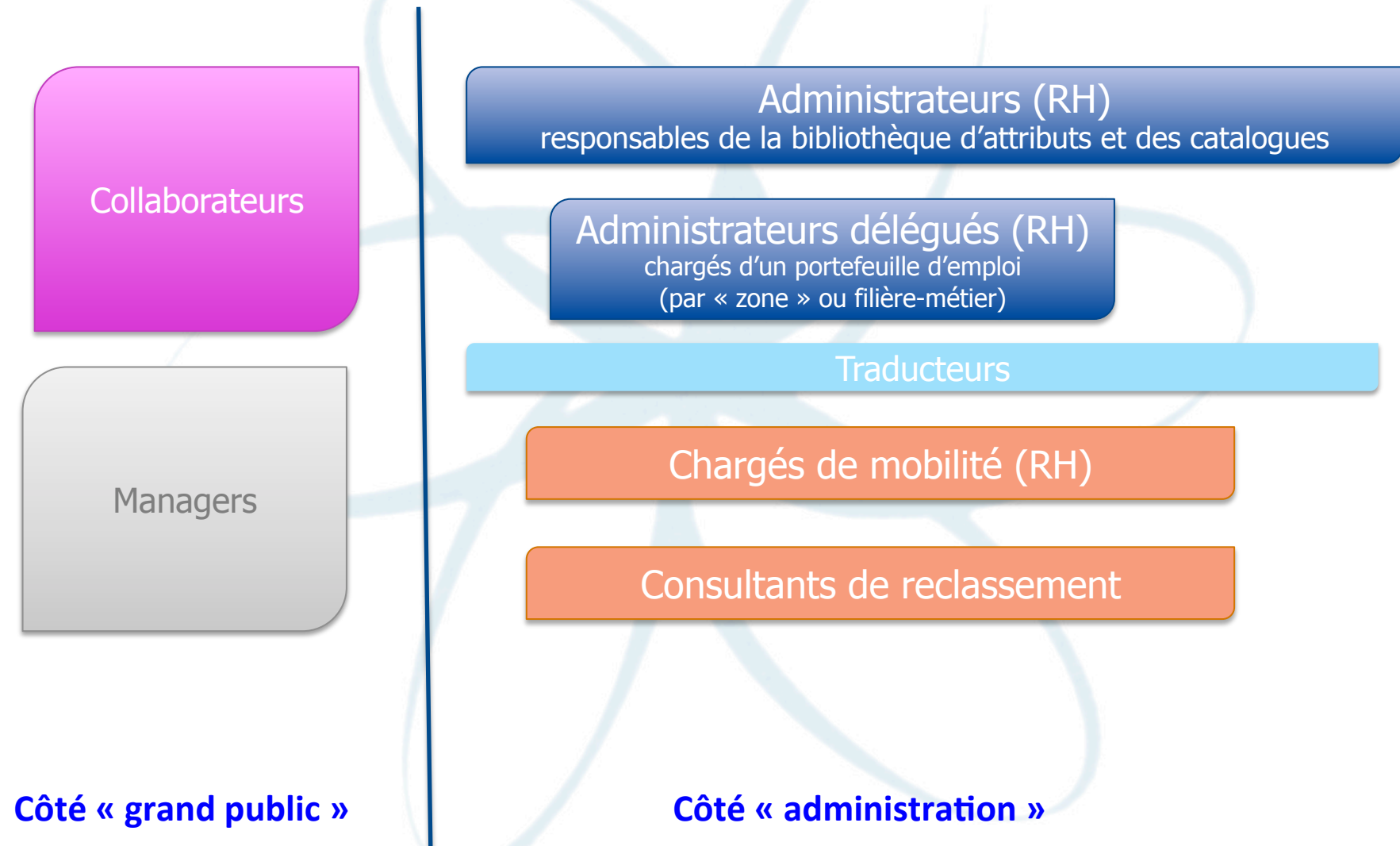
# La cartographie idéale : les principes supportés par l'application 2REC

- La cartographie est à la base de tous les processus RH :
  - recrutement (l'assessment des candidatures à partir des compétences de l'emploi), la mobilité (passerelles entre emplois),
  - formation (à partir de compétences manquantes ou pour franchir un degré de professionnalisme), - développement (parcours de carrière,
  - rémunérations (item de pondérations, broad-bands).Elle est un préalable à la cohérence de la fonction RH et au bon usage d'un SIRH.
- Chaque notion et chaque item font l'objet d'une définition rédigée et facile d'accès.
- Les compétences sont uniques et univoques = même intitulé, même contenu pour toute la cartographie.
- La notion de *compétence* combine des savoirs, savoir-faire, savoir-être, mis en œuvre avec succès au service d'une opération, d'un projet, d'un business.
- Se focaliser sur les compétences décisives pour la réussite dans l'emploi... (donc se limiter - si possible - à une dizaine de compétences métier clefs par emploi).
- Les degrés de professionnalisme sont génériques (dissociés des notions de performance).
- La cartographie est unique, centrale et à destination de tous : collaborateurs, managers, RH doivent se l'approprier pour en faire un langage commun.
- La cartographie est évolutive. Son utilisation par tous pousse à son ajustement, à sa clarification. Elle facilite la projection dans l'avenir : par les experts métiers pour l'entreprise et par chaque collaborateur, pour son propre compte.

**Installer une dynamique !**

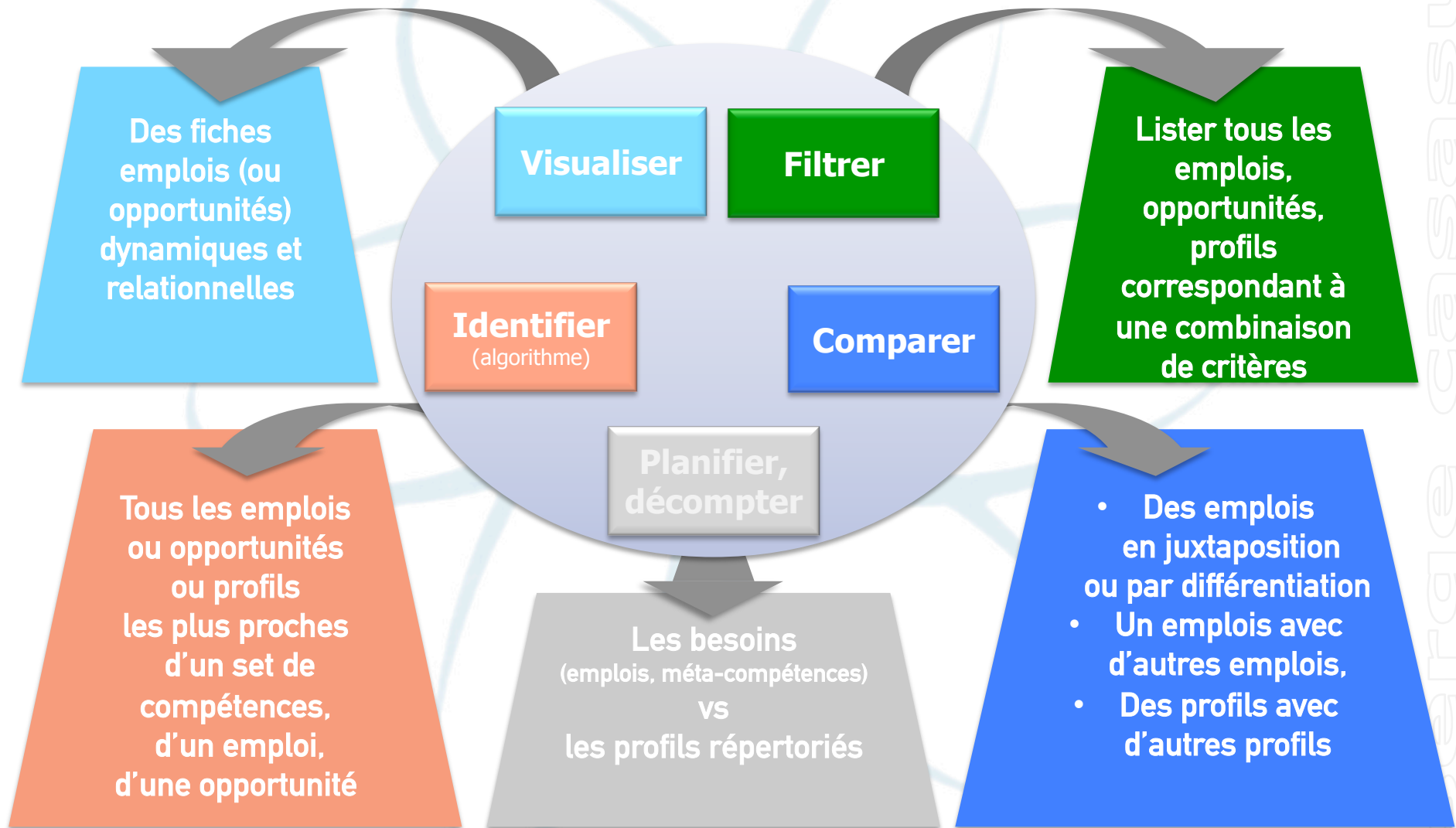
# Utilisation de 2REC

## 2 environnements pour différents types d'utilisateurs



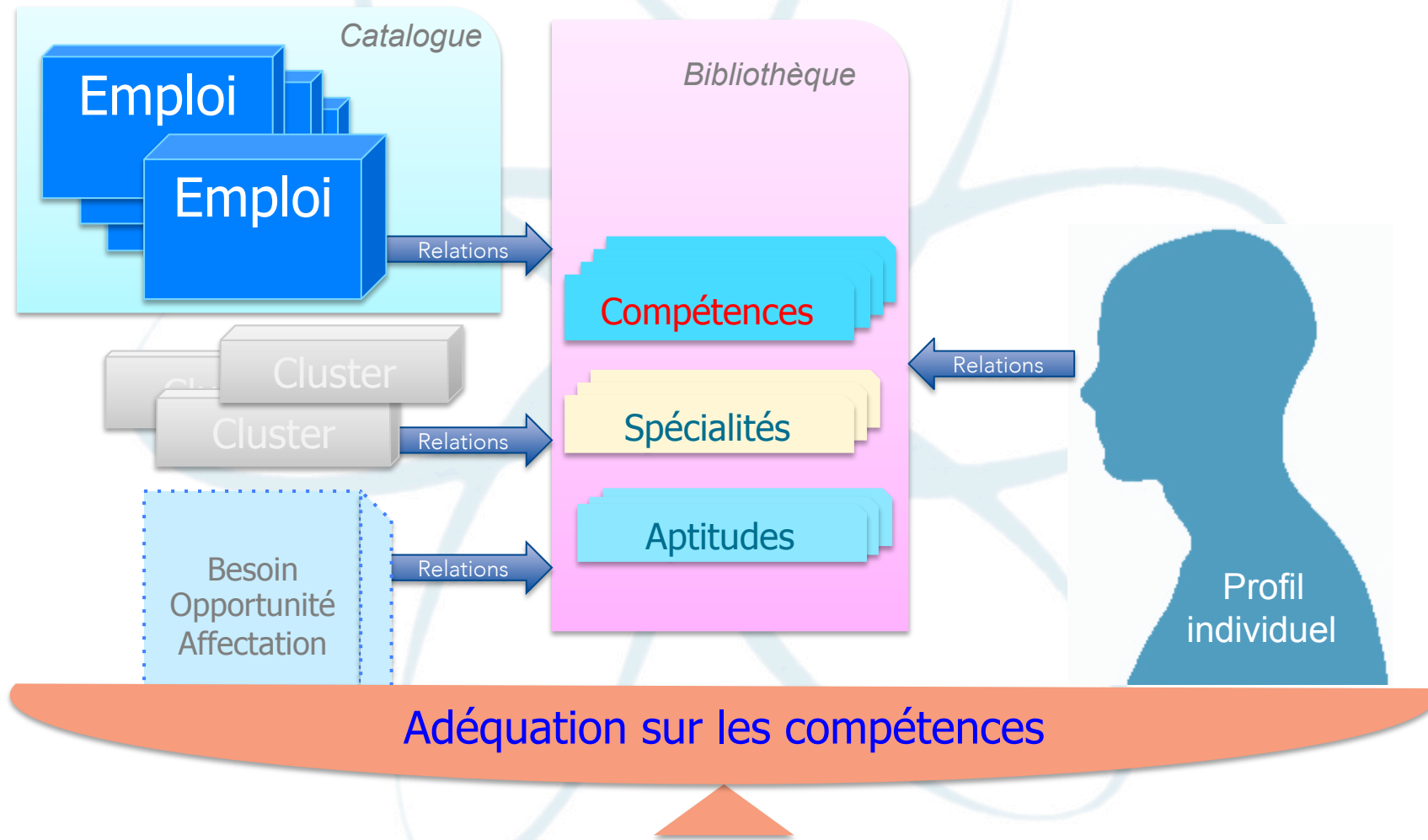
# Utilisation de 2REC

## 5 grandes fonctionnalités



# Utilisation de 2REC

## Le bénéfice du « matching » algorithmique



# Deux faces d'une même pièce : côté pile, une administration pratique et structurante

- Un « back office » conçu pour être une aide à l'élaboration rigoureuse d'une cartographie, structurée, simple et maintenable
  - Le bénéfice relationnel pour
    - décrire des emplois à l'aide d'attributs relationnels (les compétences étant le premier des attributs) gérés dans des « bibliothèques »
    - relier les emplois entre eux (passerelles classiques ou aires de mobilité)
  - Permettre à des équipes de partager (en ligne) en temps réel la construction du dispositif (référents métiers, délégations)
  - Offrir toutes les garanties de cohérence et d'unicité des objets (le contrôle des tables est central)
  - Visualiser le « rendu » pour les collaborateurs de l'entreprise
  - Disposer des outils de suivi des modifications et de mesure de consultation

***Inscrire les démarches de cartographie/répertoire des emplois et compétences dans  
un cercle vertueux de clarification et simplification :  
rien n'est gravé dans le marbre et tout est ajustable en permanence  
→ PDCA !***



# Un outil pour supporter une démarche GPEC

- Possibilité de « flaguer » les tendances des emplois (ou des clusters) :



En diminution rapide



Prévu en baisse



Prévision stable



Prévu en hausse



Emergent



Besoin insatisfait



- Une notion de **zone de proximité** pour indiquer la facilité ou difficulté d'une passerelle entre deux emplois.
- Des **fiches parcours** peuvent être associées à des passerelles pour expliciter le programme à suivre pour réaliser et réussir la mobilité.

## Deux faces d'une même pièce : côté face, une consultation ergonomique pour les collaborateurs

- Un « front office » pour une appropriation facile de la cartographie par le collaborateur non initié
  - Retrouver facilement son emploi
  - Visualiser les passerelles entre les emplois
  - Repérer les emplois partageant les mêmes compétences
  - Comparer différents emplois
  - Accéder à toutes les définitions et partager un vocabulaire
  - Construire son profil personnel et le mettre à la disposition des RH
  - Comparer son profil personnel à un emploi donné ou à une opportunité
  - Identifier les emplois ou les opportunités les plus proches de son profil personnel

***Pas de délais entre la réalisation de la cartographie et sa publication  
+ ergonomie : clarté, précision et navigabilité***

***Faire du collaborateur un acteur averti de son évolution !***

# De nouvelles directions de recherche & développement pour l'avenir de 2REC

---

Plusieurs axes d'approfondissement :

- Les facilités pour élaborer et faire évoluer la cartographie
- Des fonctionnalités d'inventaire quanti et quali des compétences
- Une quantification prospective des emplois et/ou des compétences pour aider à décliner les lignes stratégiques et technologiques
- Des dispositifs de promotion-facilitation pour réfléchir à la mobilité
- Un support pour spécifier les parcours de formation
- Un outil toujours plus dans les mains des collaborateurs et managers

***Etre le support structurant et innovant d'une réflexion et d'un soutien, sur la durée, pour l'évolution des métiers, des emplois et la mobilité des personnes***

# A venir

## L'objet « cluster » ou méta-compétence

---

- Regroupement de compétences métiers, d'aptitudes, de spécialités
- Facilité d'administration et de prospective
- Possibilité d'allouer des clusters à des emplois et d'importer les regroupements dans les emplois
- Possibilité d'indiquer des tendances et des quantifications sur les clusters
- Lecture des écarts entre les besoins en clusters et les collaborateurs y répondant

# A venir

## Une logique de « bibliothèques »

---

- Une méta-bibliothèque contient des tables de compétences/aptitudes/spécialités « toutes prêtes » élaborées par les consultants
- Lors du démarrage d'une instance client, on peut donc charger une bibliothèque
- Cette bibliothèque sera ajustée aux besoins du client

# Un outil éprouvé

---

- Clients : Véolia Water Solution (2010), chez Dalkia (2012), HP (2014) en partenariat Altedia
- Partenaire technique Binary Concept
- 100% web / linux
- Base de données : MySQL
- Langage : php, framework cake
- Aspects de sécurité
  - Réseau : https
  - Serveurs : hébergement 1&1
  - Données : sauvegardes /24h

***Une plateforme, objet d'une réflexion et d'investissement continus,  
pour rester à la pointe de l'innovation.***

# Une proposition de service, opérationnelle, sans délai de mise en œuvre

- Une proposition flexible, clef en mains, une formule SaaS qui comprend :
  - Une personnalisation graphique et lexicale
  - Des ajustements fonctionnels mutualisés
  - Une maintenance technique
  - Une assistance technique (3<sup>ème</sup> niveau)
  - Une assistance maîtrise d'ouvrage (2<sup>ème</sup> niveau)
- Un principe de location forfaitaire dans le cadre d'une mission ou d'un contrat annuel :
  - Un socle couvrant les frais fixes
  - Une part variable fonction du nombre de salariés
- Le spécifique, dans une logique de développement à la demande « prix coûtant », mutualisé entre tous les clients

***Pas de problématiques de spécification, de développement, d'acquisition, d'hébergement, d'achat...***

« 2REC »

*Répertoire Relationnel des Emplois et des Compétences*

**Les 6 grandes nouveautés  
2REC V4.0**

Novembre 2015



# 2REC V4.0 : 6 grandes nouveautés

**Mode SaaS  
et customisation  
facilitée**

**Gestion des emplois  
par catalogue**

**Un nouvel objet :  
les opportunités**

**Recherche  
algorithmique  
et comparaisons  
élargies**

**Quantifications  
prospectives**

**Représentations  
graphiques  
dynamiques**

# 1. Mode SaaS et customisation facilitée

- Logos de l'application + couleurs paramétrables (nom de votre 2REC, titres des emplois, menus déroulants et tableaux), ex.



▼ Formateur SIRH @ Cap-Gemini (Compétences communes : 3) Distance : 19.1 km

Profil de Micheline Dubois → Formateur SIRH	
Points communs, d'appui	Points différenciants, à considérer, à acquérir

▼ Formateur SIRH @ Cap-Gemini (Compétences communes : 3) Distance : 19.1 km

Profil de Micheline Dubois → Formateur SIRH	
Points communs, d'appui	Points différenciants, à considérer, à acquérir

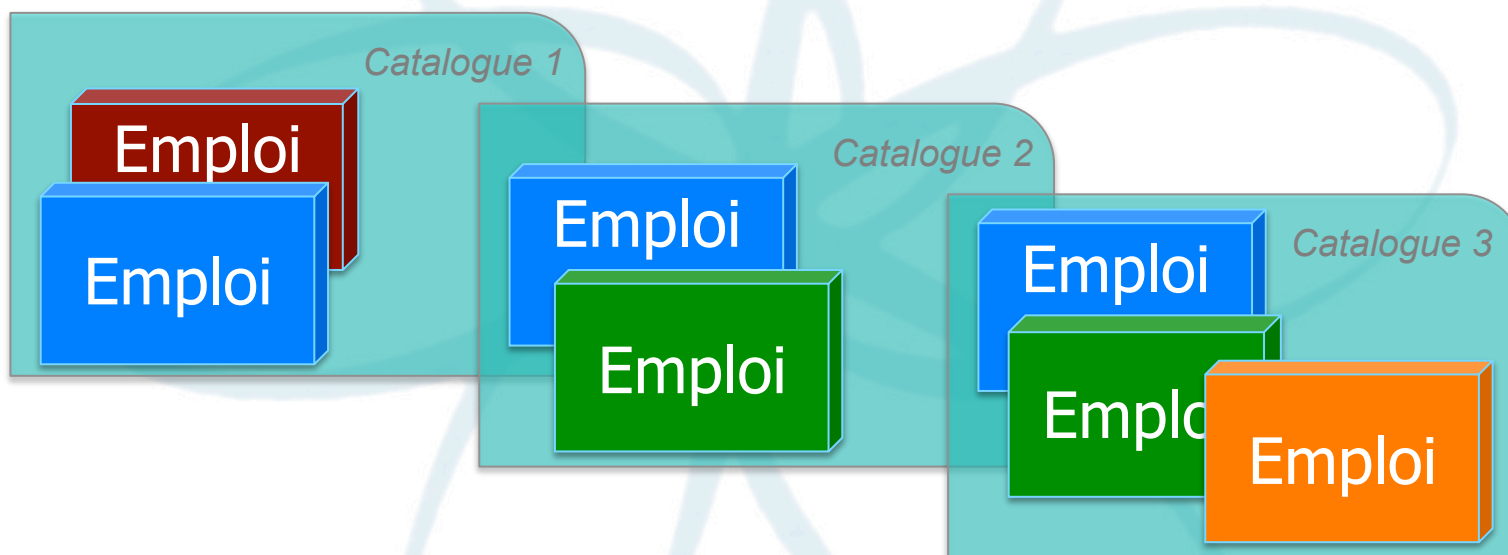
Accueil | Intro. | Les emplois | Les opportunités (postes & missions) |

Entrez directement dans la cartographie en double-cliquant dans l'animation !

**Les collaborateurs se sentent en confiance  
dans un environnement graphique proche de celui de leur entreprise**

## 2. Une gestion des emplois par *catalogue*

- Les emplois sont « rangés » dans un ou plusieurs *catalogues*
- Les emplois peuvent être reconduits ou « oubliés » d'un catalogue à un autre



- Un seul catalogue « actif » en publication

***Facilité de gestion des évolutions de la cartographie***

### 3. Un nouvel « objet » : les *opportunités*




- Une opportunité est un poste/mission à pourvoir, en interne ou externe avec une localisation géographique *Google Maps*<sup>®</sup>
- Publiée (ou pas) sur la plateforme

The screenshot displays a job posting on the Siemens website. At the top, it says "SIEMENS" and "2REC la demo !". Below this, there is a language selector set to "Français" and a date "Mise à jour: 23 Sep 2015". The main title of the job is "Mission extérieure de recherche". The details are as follows:

Type d'affectation	Détachement
Affectation extérieure	Siemens
Localisation de l'affectation	
Métier	
Finalité de l'emploi	Mission spéciale
Activités et responsabilités principales	Top secret
Termes et conditions spécifiques	durée 6 mois renouvelable
Emploi interne le plus proche	Soudeur
Compétences	Bouchonnage, réparation tube (3)

***Parfaite cohérence entre l'outil cartographique et un support efficace à la mobilité***

# 4. Recherche algorithmique et comparaisons systématiques (selon les droits)

- Recherches algorithmiques depuis :
  - Profils -> emplois/opportunités 
  - Opportunités -> profils 
  - Profils -> Profils 
- Comparaisons
  - Profil vs emplois/opportunités
  - Profil vs profil

(votre logo) **REC**    ACCUEIL | GESTION DES EMPLOIS | **GÉRER LES OPPORTUNITÉS** | GESTION DES PROFILS | RAPPORTS | ADMINIST

**Recherche algorithmique des profils les plus proches de l'opportunité : Mécanicien mission à Saint-Laurent des Eaux**

Par ordre décroissant de compétences communes


-  [Henry Bernard](#) (Compétences communes : 13) Distance : 356 km 
-  [Duchemin Eric](#) (Compétences communes : 11) Distance : 760 km 

---

**Recherche algorithmique des profils les plus proches de celui de : Eric Duchemin**

Par ordre décroissant de compétences communes

[Bernard Henry](#) (Compétences communes : 11)

Profil de Eric Duchemin ↔ Profil de Bernard Henry		
Points communs	Points différenciants de Eric Duchemin	Points différenciants de Bernard Henry
<p><b>Compétences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: green;">●</span> Connaissances en plan de levage et de manutention (3)</li> <li><span style="color: green;">●</span> DSS, FTC/FTS (3)</li> <li><span style="color: green;">●</span> Exécution des travaux (3)</li> <li><span style="color: orange;">▲</span> Notion sur les règles et normes applicables au travaux sur les tuyauteries principales (2 ↔ 3)</li> <li><span style="color: green;">●</span> Notions en E.N.D. (2)</li> <li><span style="color: green;">●</span> Notions sur la finalité des tuyauteries (5)</li> <li><span style="color: green;">●</span> Outillages (2)</li> <li><span style="color: green;">●</span> Produits chimiques (2)</li> <li><span style="color: green;">●</span> Préparation et suivi des soudages (3)</li> <li><span style="color: green;">●</span> Qualifications (3)</li> <li><span style="color: orange;">▲</span> Supportage des tuyauteries (2 ↔ 5)</li> </ul>	<p><b>Compétences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Contrôle visuel (2)</li> <li> Diagnostic-Résolution de problèmes (4)</li> <li> Evaluation des contributions individuelles (3)</li> <li> Plans de développement des collaborateurs (3)</li> <li> Résolution de conflits (4)</li> </ul> <p><b>Spécialités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> ISO 9001</li> <li> Méthode des 5 S</li> <li> Nucléaire</li> </ul> <p><b>Aptitudes personnelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Caractère modeste</li> <li> Esprit rationnel</li> <li> Esprit soucieux</li> <li> Sens du commandement</li> <li> Sens relationnel</li> </ul> <p><b>Cursus d'études</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> III - Education technique supérieure (post baccalauréat)</li> </ul>	<p><b>Compétences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> DMOS (2)</li> <li> Stratification (2)</li> </ul> <p><b>Spécialités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Thermique</li> </ul>

Comparaison entre deux profils

**Pour des comparaisons objectives et facilitées**

# 6. La GPEC, concrètement : les quantifications prospectives

- Inventaire du « présent » (à partir des profils recensés en base) :
  - Les effectifs des différents emplois (portés par les profils)
  - Le capital de compétences (recensées via les profils)\*
- Les écarts avec le futur
  - Saisie aisée des cibles selon les jalons choisis
  - Représentations graphiques\*
  - La compilation des effectifs par emploi et/ou cluster\* (selon les jalons renseignés)
  - La compilation des compétences ciblées (avec le niveau associé) telles que dérivées des emplois ou des clusters\* (selon les jalons renseignés)

**Jobs quantification** + Add a date

Double-click on a quantification cell to edit its content

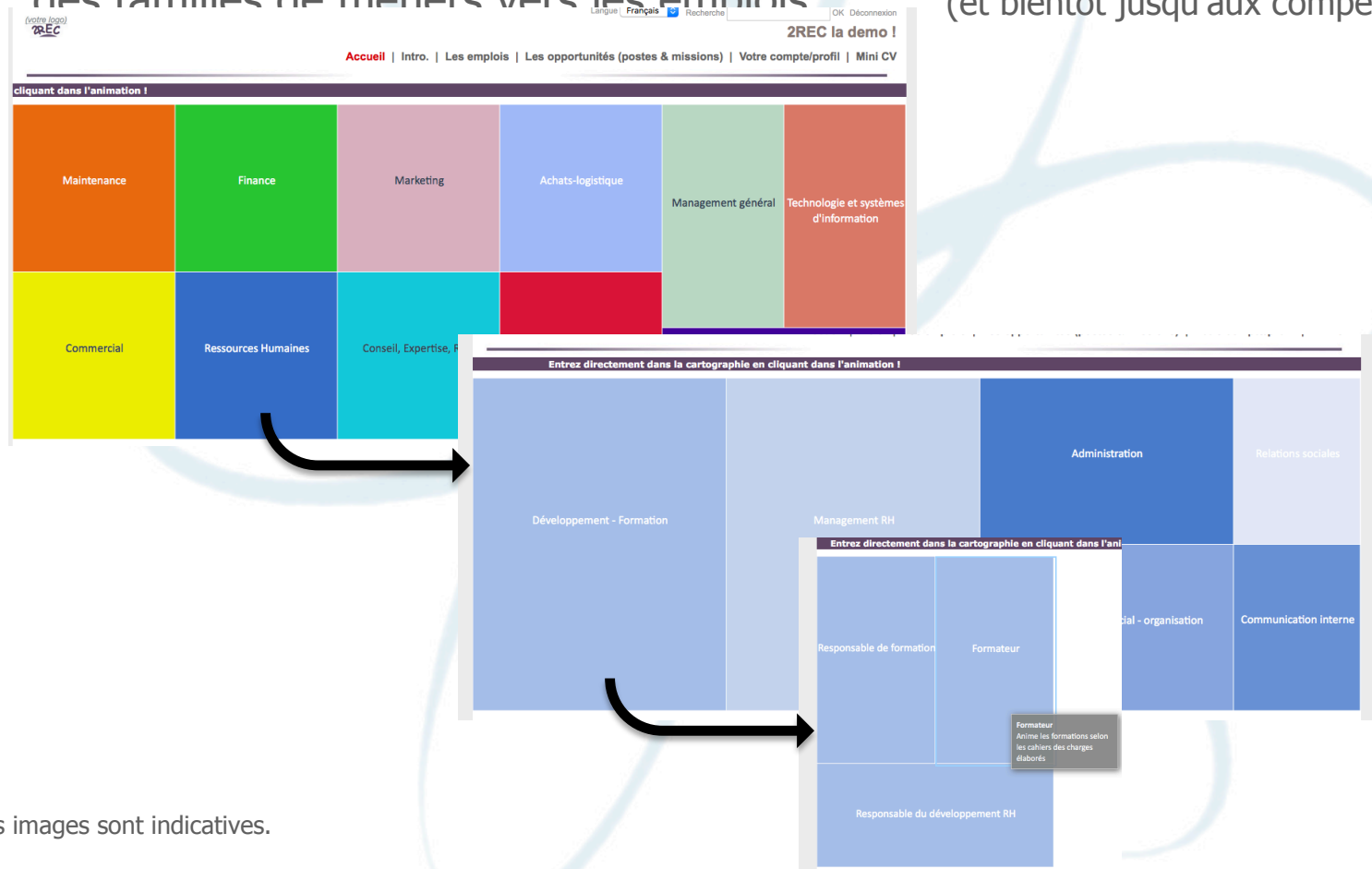
Show  entries Search:

Family / Subfamily / Job name	Matching profile(s)	31 Dec 2016	31 Dec 2018	31 Dec 2020
Ressources Humaines / Management RH / DRH de site	No profile(s) found	9	8	8
Ressources Humaines / Management RH / DRH de branche, de division	No profile(s) found	3	3	3
Ressources Humaines / Développement - Formation / Responsable de formation	Profile(s) found : 1	2	2	2
Ressources Humaines / Développement - Formation / Formateur	Profile(s) found : 1	5	4	3
Ressources Humaines / Administration / Responsable de l'administration du personnel	No profile(s) found	2	2	2

***Gérer commence par bien définir ce qu'on gère  
puis se donner des objectifs et visualiser les écarts, non ?***

# 5. Une représentation graphique dynamique

- Zoomer dans un graphique selon les arborescences relationnelles, des familles de métiers vers les emplois (et bientôt jusqu'aux compétences)



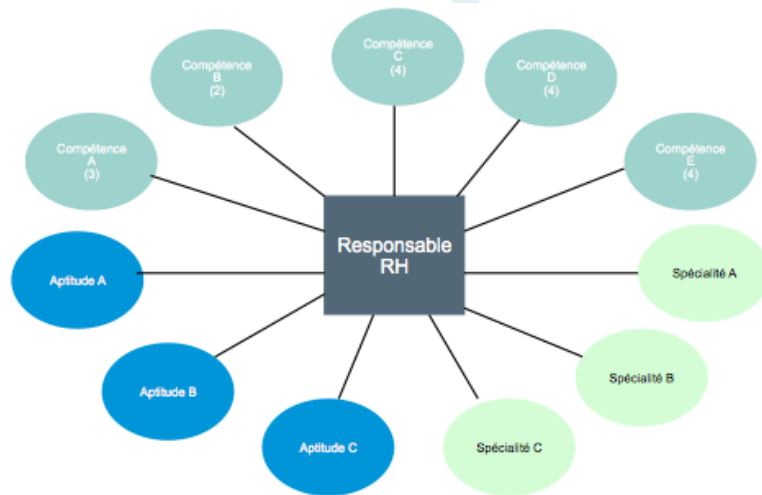
Ces images sont indicatives.

***Naviguer de la façon la plus intuitive dans la cartographie***

# Et pour la V4.1 ou V4.2...

- Approfondissement de l'animation/représentation/navigation graphique et dynamique :

emploi -> compétences



compétence -> emplois



- Possibilité pour les titulaires de profil d'épingler/postuler aux opportunités
- Création des clusters de compétences (avec quantification prospective)
- Accès managers
- Interface fichier personnel -> profils couvrant 100% du personnel

**Une ambition : le meilleur outil de cartographie avec fonctions GPEC,  
un support toujours plus opérationnel, pratique et ergonomique !**



# Annexe

## Rappel : la fonction « Comparator » de 2REC

(votre logo) **2REC** Langue | Français | Recherche | OK Déconnexion **2REC la demo !**

Accueil | Intro. | Les emplois | Les opportunités (postes & missions) | Votre compte/profil | Mini CV

Créer votre profil pour identifier les emplois et les opportunités qui vous correspondent le mieux

### Comparaison

Mon profil avec l'emploi de

Les réponses affichées sont une aide à la réflexion et peuvent éventuellement initier un processus de mobilité, sans engagement préalable des parties impliquées.

Profil de Micheline Dubois	DRH de branche, de division
<p><b>Points communs, d'appui</b></p> <p><b>Compétences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Anglais (4)</li> <li>▲ Elaboration stratégique (3 → 5)</li> <li>▲ Plan de communication (3 → 4)</li> </ul> <p><b>Aptitudes personnelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Aisance sociale</li> <li>● Sens psychologique</li> </ul> <p><b>Contexte(s) d'exercice</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Déplacements très fréquents</li> </ul> <p><b>Cursus d'études</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● I - Qualification en commerce ou management général - niv. master</li> </ul>	<p><b>Points différenciants, à considérer, à acquérir</b></p> <p><b>Compétences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Animation d'équipe (5)</li> <li>◆ Responsabilités sociale, sociétale et environnementale (4)</li> <li>◆ Techniques de négociation (5)</li> </ul> <p><b>Aptitudes personnelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Force de persuasion</li> <li>◆ Innovateur</li> <li>◆ Tempérament énergétique</li> </ul>

Tempérament énergétique  
Innovateur  
Force de persuasion  
Sens psychologique  
Aisance sociale  
Droit du travail  
Anglais  
Elaboration stratégique  
Plan de communication  
Animation d'équipe  
Responsabilités sociale, sociétale et environnementale  
Techniques de négociation

Aptitudes personnelles  
Compétences  
Spécialités

2REC version 4.0M5 - Les emplois et compétences, du présent et du futur - Contact

# Pour aller plus loin...

---

- Serge Casasus et/ou Binary Concept sont à votre écoute et sont prêts à vous rencontrer
- Une base de démonstration est accessible

***Dès que vous voulez !***