



Le socle de toute gestion des talents réussie

Exploiter les informations sur
les effectifs pour investir plus
intelligemment dans les talents

 **cornerstone** + **SkyHive.**

Pourquoi de nombreux investissements actuels en matière de talents sont insuffisants.

Les entreprises savent que la croissance dépend de la capacité de leurs collaborateurs à développer de nouvelles compétences et à s'adapter. Mais même si les programmes de formation et les initiatives en matière de talents sont déployés à grande échelle, ils ne parviennent souvent pas à produire un impact tangible. Pourquoi ?

Le problème n'est pas l'intention, c'est le socle. Les dirigeants ne peuvent pas évaluer avec précision :

- ✦ Quelles compétences sont nécessaires aujourd'hui ou le seront demain
- ✦ Comment ces compétences sont reliées aux fonctions, aux parcours professionnels et aux objectifs commerciaux
- ✦ Où se situent les déficits en matière d'effectifs et comment y remédier de manière stratégique

Sans cette base, les entreprises avancent à l'aveugle. C'est un problème fondamental. En conséquence, la planification des effectifs devient réactive, les pénuries de talents persistent et les investissements dans le développement des compétences ne génèrent pas le retour sur investissement escompté. Les entreprises dépensent des millions en formation et en reconversion, mais peinent encore à pourvoir des postes essentiels, à favoriser la mobilité interne ou à se préparer aux besoins futurs en personnel.



Les plans d'effectifs ne sont fiables que dans la mesure où les fondations sur lesquelles ils reposent le sont.

L'architecture de talents est l'épine dorsale de la planification des effectifs. Elle aligne les compétences, les emplois, les parcours professionnels et les personnes au sein d'une organisation. Mais sa construction et son entretien peuvent s'avérer plus complexes qu'il n'y paraît.

Vous avez besoin de définitions de postes claires et à jour ainsi que des compétences requises, non seulement par titre, mais aussi par niveau de maîtrise et par importance. Lorsque vous étendez cela à des dizaines de milliers d'emplois, la complexité (et la maintenance !) peut rapidement devenir écrasante.

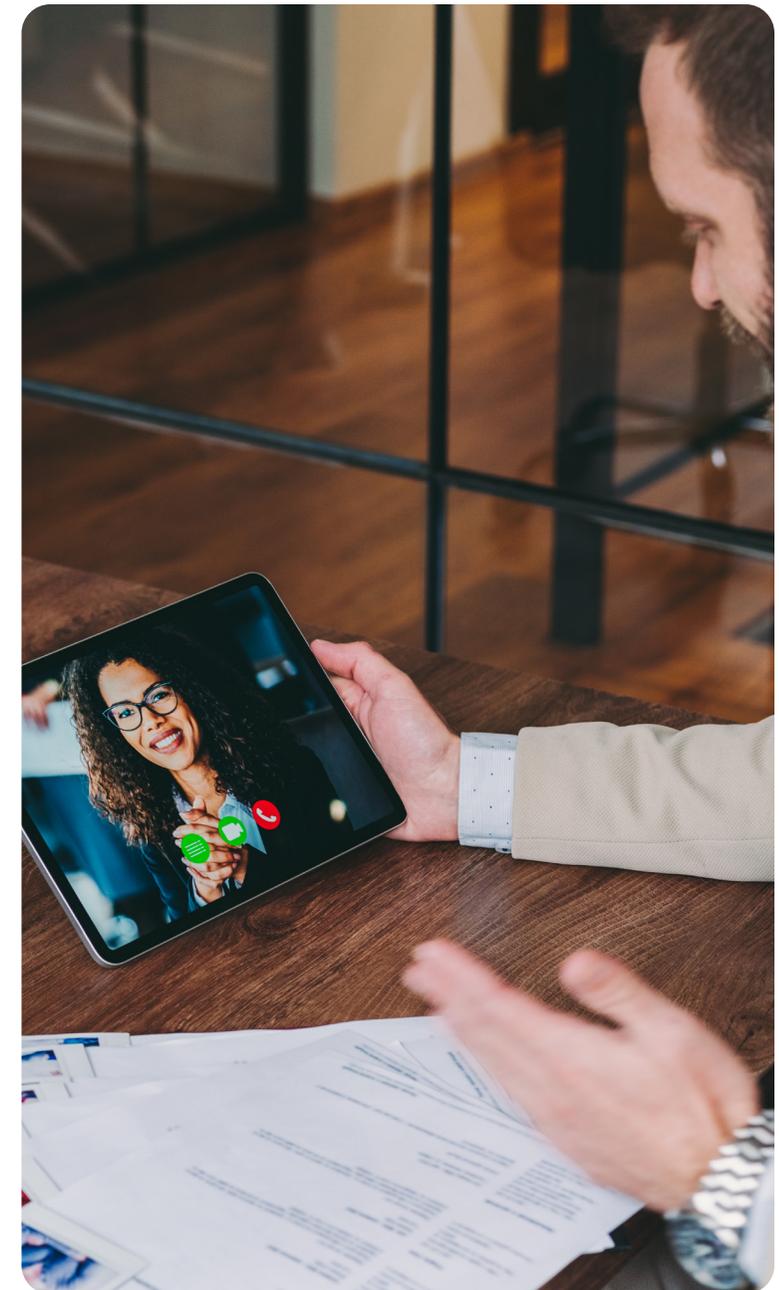
Au-delà de la définition des emplois, les entreprises ont également besoin d'une vision claire des capacités de leur personnel. Cela inclut non seulement les compétences que les collaborateurs utilisent quotidiennement, mais également les compétences adjacentes et transférables qui sont souvent négligées.

Or les collaborateurs sous-estiment souvent leurs compétences ou ne les déclarent pas avec précision, laissant des lacunes dans les données qui devraient éclairer la planification des effectifs.

Pour ajouter à la complexité, les entreprises ont besoin d'un cadre cohérent qui aligne les compétences et les emplois entre les équipes, les unités commerciales et les marchés du travail externes. Cependant, il n'existe pas de norme universelle : chaque entreprise, chaque secteur et même chaque agence gouvernementale peut définir les rôles et les compétences différemment.

Ce manque de normalisation produit des données fragmentées et incohérentes sur les effectifs, rendant la planification et la prise de décision encore plus difficiles.

- ✦ Les plans d'effectifs deviennent obsolètes et nécessitent des retouches constantes
- ✦ Votre entreprise manque de renseignements intégrés et en temps réel sur les effectifs en interne et de données sur le marché du travail externe
- ✦ Vos collaborateurs travaillent en vase clos, déconnectés des données RH et commerciales plus larges



Les modèles d'effectifs traditionnels ne parviennent pas à suivre le rythme.

Pour structurer l'architecture de talents, les entreprises s'appuient depuis longtemps sur des taxonomies de compétences, des ontologies et des modèles de compétences. Bien que ces modèles aident à catégoriser les compétences et les emplois, ils sont intrinsèquement statiques et nécessitent des mises à jour manuelles pour rester pertinents. Une taxonomie organise les compétences selon une hiérarchie, mais elle manque de flexibilité lorsqu'il s'agit de montrer des relations plus profondes entre les compétences. Les ontologies vont un peu plus loin, en reliant les compétences et les emplois connexes, mais elles restent en retard par rapport aux changements du marché du travail externe.

Cette nature statique crée des problèmes importants. Les fonctions et les compétences requises évoluent rapidement, mais les taxonomies et les ontologies restent

fixes à moins d'être mises à jour manuellement – un processus long et gourmand en ressources.

Ces modèles ne parviennent pas non plus à intégrer les tendances économiques plus larges, les parcours professionnels réels et l'impact des nouvelles technologies. Résultat : un système de planification des effectifs qui est réactif plutôt que prospectif.

Au lieu de simplifier les décisions en matière de talents, les modèles obsolètes ajoutent souvent de la complexité, obligeant les entreprises à travailler avec des données incomplètes et déconnectées sur leurs effectifs. Sans renseignements en temps réel, les entreprises ont du mal à prendre des décisions éclairées en matière d'embauche et de requalification, ce qui entraîne des déficits et des inefficacités persistantes en matière de compétences.





L'avantage dynamique

Pour résoudre les problèmes d'effectifs d'aujourd'hui et de demain, vous avez besoin d'un modèle adaptatif, fiable et connecté. C'est pourquoi Skills graph de Cornerstone, optimisé par SkyHive, est l'outil le plus sophistiqué en matière d'architecture de talents. Constituez des effectifs plus forts grâce à une taxonomie fondamentale qui s'appuie sur des données de travail en temps réel, mais qui est continuellement mise à jour afin de capter les titres de postes et les compétences les plus récents en fonction de ces informations. Skills graph vous permet de prendre en compte des sources supplémentaires qui ont un impact sur le marché du travail (rapports d'entreprise, demandes de brevet, articles universitaires, etc.) pour vous assurer de ne jamais être pris au dépourvu lorsque de nouvelles fonctions et compétences émergent.

Une taxonomie permet d'organiser les compétences, mais Skills graph va plus loin, en utilisant des données en temps réel pour découvrir les relations entre les compétences, les emplois et les tendances en matière d'effectifs.

Les sources de données les plus importantes utilisées par Skills graph de Cornerstone sont les offres d'emploi et les CV disponibles publiquement en ligne : sites d'emploi, sites de carrières d'entreprises, sites de réseautage professionnel, etc. Ces données donnent un aperçu de la manière dont employeurs et employés décrivent leurs compétences à l'heure actuelle, et non lorsqu'ils auront répondu à une enquête dans plusieurs mois ou années. Cela présente de gros avantages en termes de vitesse et de détails.

Mais ces sources de données vont au-delà du marché du travail lui-même et incluent tout, depuis les demandes de brevet récentes jusqu'aux revues scientifiques, de sorte que vous disposez des informations les plus pertinentes et les plus récentes sur les compétences émergentes,

susceptibles de remodeler le travail à l'avenir. Une fois agrégées, ces informations permettent à votre entreprise d'anticiper plus précisément les changements et de se préparer aux demandes futures en matière de compétences.

À moins qu'une taxonomie ne représente les fonctions réelles pour lesquelles les employeurs recrutent, elle ne peut pas être suffisamment détaillée pour être utile. C'est pourquoi votre entreprise a besoin d'un graphe de connaissances dynamique, permettant de trier les fonctions du monde réel qui seraient autrement regroupées sous des termes ou des catégories générales, vous offrant ainsi une carte que vous pouvez réellement utiliser.

Par exemple, Skills graph identifie plus de 50 titres de postes possibles du monde réel pour la seule profession d'analyste en sécurité de l'information sur O*NET, chacun avec des exigences en termes de compétences et des responsabilités distinctes.

Qu'est-ce que Skills graph ?

Taxonomie, ontologie, Skills graph

Taxonomie

Une taxonomie est un système de classification qui organise les données selon une hiérarchie pour les rendre plus faciles à comprendre. Par exemple, le système décimal de Dewey transforme une pile de livres en une bibliothèque organisée. Une taxonomie des compétences catégorise les compétences pour fournir structure et clarté. Cependant, les taxonomies sont relativement statiques et manquent de liens multidimensionnels avec d'autres compétences ou emplois.

Ontologie

Une ontologie, ancrée dans l'informatique, crée de multiples relations avec d'autres données. Si une taxonomie peut organiser un ensemble de livres de cuisine, une ontologie est, elle, capable de relier les recettes à leurs ingrédients, à leurs méthodes de préparation ou à leurs origines culturelles. Une ontologie de compétences peut relier des compétences à des fonctions, des programmes de formation ou diverses autres compétences.

Skills graph

Skills graph est similaire à une ontologie, mais va plus loin dans la mesure où il cartographie les relations de manière dynamique et à grande échelle. Si une ontologie peut relier les recettes à leurs ingrédients, Skills graph peut identifier les magasins vendant des ingrédients, retracer leur origine jusqu'aux pays exportateurs et calculer leur impact économique.

Lorsqu'Amazon recommande des produits en fonction de votre historique d'achat ou que Netflix suggère des émissions susceptibles de vous plaire, Skills graph est à l'œuvre.

Dans le contexte du marché du travail, Skills graph s'appuie sur diverses sources de données pour découvrir des modèles et des informations en temps réel, permettant ainsi de prendre des décisions en matière de talents basées sur les données. Skills graph de SkyHive by Cornerstone, qui alimente l'ensemble de Cornerstone Galaxy, intègre vos renseignements internes sur les talents avec des données en temps réel sur le marché du travail, l'économie et l'éducation pour fournir une base inégalée à votre architecture de talents et à votre planification dynamique des effectifs.





Trois questions à vous poser concernant votre taxonomie

Est-elle suffisamment actuelle ?

Est-elle suffisamment détaillée ?

Pouvons-nous l'entretenir ?

Figure 1 SkyHive by Cornerstone divise les profils de poste en compétences techniques, générales et humaines spécifiques.

Système de classification	Professions	Compétences
O*NET	1 016	Plus de 11 000
ESCO	2 942	13 485
SkyHive by Cornerstone	Plus de 5 000	Plus de 50 000



Skills graph de SkyHive by Cornerstone fournit une couverture actualisée des professions et des compétences, offrant la profondeur nécessaire pour naviguer sur un marché du travail dynamique.

Taxonomies traditionnelles et graphes de connaissances dynamiques

Une taxonomie typique classe les informations. Un graphe de connaissances dynamique, comme celui utilisé pour Cornerstone Skill Transformation, utilise l'IA pour cartographier les connexions. L'établissement de connexions rapides et précises est au cœur de la planification et de la stratégie des effectifs axées sur les compétences.

Les gouvernements et les entreprises du monde entier ont créé des taxonomies largement reconnues pour classer les emplois et les compétences. Aux États-Unis, on peut citer comme exemples le système O*NET et la Standard Occupational Classification, tandis que l'Union européenne utilise la taxonomie ESCO.

Les taxonomies gouvernementales ont souvent une longue histoire et sont gratuites. Les entreprises privées créent également des taxonomies, soit pour un usage interne, soit comme offres commerciales. Cependant, ces taxonomies conventionnelles ont souvent du mal à suivre le rythme du changement.

Les nouvelles technologies et les industries en évolution transforment le monde du travail à un rythme sans précédent. Selon le Forum économique mondial, les compétences requises pour un emploi moyen devraient évoluer de 40 % en seulement cinq ans.



Cela représente un défi pour les taxonomies comme O*NET, qui s'appuient sur des enquêtes auprès des employés et employeurs, souvent menées en partenariat avec des associations commerciales ou professionnelles.

Vous pouvez voir un exemple d'enquête ici.

C'est logique : pourquoi ne pas demander aux personnes qui travaillent réellement sur le terrain quelles sont les compétences nécessaires ? Mais les enquêtes prennent du temps à réaliser et à évaluer, ce qui signifie que les professions peuvent rester des années sans être examinées ou même identifiées.

Situations où les taxonomies traditionnelles peinent à fonctionner

Nouvelles technologies et nouvelles fonctions

De nombreuses taxonomies peuvent être lentes à inclure les technologies nouvelles et émergentes, comme l'IA générative. Par exemple, O*NET ne comporte pas actuellement de nombreux métiers ou compétences de fonctions liées à l'intelligence artificielle, notamment à l'IA générative et aux grands modèles de langage, malgré la forte concurrence en matière de talents dans ces domaines en pleine croissance.

Le même problème se pose pour les nouveaux titres de postes tels qu'ingénieur en apprentissage automatique, développeur d'IA ou encore chercheur en apprentissage automatique.

Les lacunes propres à la plupart des taxonomies sont particulièrement problématiques pour les équipes RH et les collaborateurs, qui ont besoin de données fidèles et actualisées pour orienter leurs décisions dans ces domaines précis.

Analyse détaillée des compétences

Les taxonomies conventionnelles catégorisent souvent les compétences au niveau professionnel, mais n'ont pas

la capacité d'explorer des contextes spécifiques, tels que des entreprises individuelles, des secteurs ou des emplacements géographiques. Un développeur de logiciels chez Microsoft à Seattle pourrait avoir besoin de compétences très différentes de celles d'un développeur chez General Motors à Détroit. Cela limite l'efficacité des données pour le développement ciblé des talents ou la planification stratégique spécifique à un secteur.

Analyse des compétences complémentaires pour les fonctions émergentes

À mesure que les fonctions évoluent, l'identification de compétences complémentaires, comme les compétences humaines et générales aux côtés des compétences techniques, devient de plus en plus importante (figure 2).

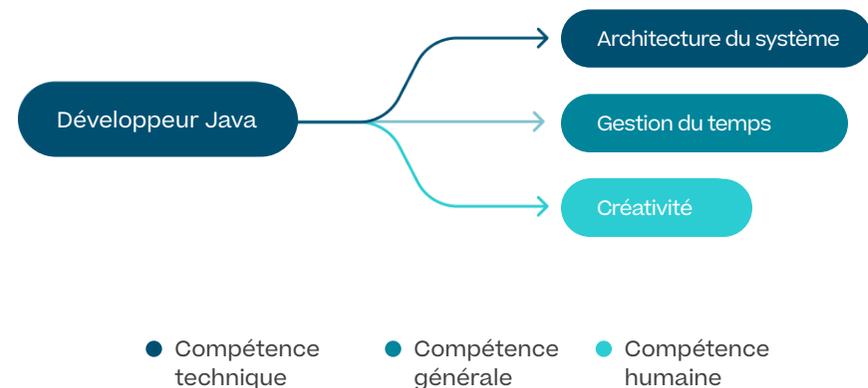
Les taxonomies traditionnelles ont souvent du mal à cartographier efficacement ces compétences, ce qui limite leur capacité à soutenir une planification agile des effectifs sur un marché du travail en évolution rapide.

Même les entreprises privées qui créent leurs propres taxonomies sont confrontées à des difficultés

pour les maintenir à jour. Si elles ne s'engagent pas durablement à effectuer des mises à jour régulières, leurs taxonomies risquent de devenir obsolètes, réduisant ainsi leur précision et leur valeur au fil du temps.

Figure 2

SkyHive by Cornerstone divise les profils de poste en compétences techniques, générales et humaines spécifiques.



En quoi Skills graph se distingue-t-il ?

Un graphe de connaissances ne se contente pas de classer, il relie. Skills graph de SkyHive by Cornerstone adopte une approche de pointe en matière d'architecture de données, synthétisant de vastes quantités d'informations sur le marché du travail en une structure cohérente.

Des données complètes et dynamiques

Skills graph regroupe des données provenant de diverses sources, telles que des offres d'emploi, des CV et des contenus éducatifs, créant une carte détaillée et dynamique du marché du travail. SkyHive by Cornerstone collecte 24 téraoctets de données par jour.

- 200 pays et territoires
- 16 langues
- 64 millions d'entreprises
- 1 milliard de profils de carrière anonymisés
- 5 milliards d'emplois

La plupart des technologies RH fournissent soit une vue interne limitée à votre organisation, soit des données externes sur le

marché du travail qui manquent de contexte sur vos effectifs. Avec Cornerstone, vous bénéficiez des deux, parfaitement intégrées, vous offrant une vue complète et connectée des compétences, des emplois et des talents.

Architecture évolutive et harmonisation des données

Skills graph de Cornerstone repose sur une architecture évolutive et flexible, lui permettant de s'adapter à diverses applications, outils et fonctions définies par l'utilisateur. Il connecte et harmonise de manière transparente les données provenant de sources externes et internes, vous garantissant ainsi une base unifiée et cohérente.

Prise de décision améliorée grâce à des informations stratégiques

Avec des milliards de compétences, de relations et de titres de postes cartographiés, Skills graph prend en charge des requêtes et des analyses sophistiquées. Cela permet aux entreprises d'identifier les déficits de compétences, d'aligner les programmes de formation sur les demandes actuelles et futures du marché et d'exploiter les parcours

professionnels pour la planification stratégique des effectifs.

Fonctionnalités sophistiquées d'IA et d'apprentissage automatique

Notre graphe de connaissances apprend en permanence à partir des nouvelles offres d'emploi et des données du marché du travail, s'adaptant automatiquement aux changements. Grâce à la technologie de l'IA éthique, Skills graph est mis à jour en temps réel à mesure que de nouvelles compétences et de nouveaux emplois apparaissent.

Alimenté par une IA éthique, Skills graph évolue en permanence en apprenant des nouvelles offres d'emploi et des données du marché du travail, se mettant à jour en temps réel au fur et à mesure de l'émergence de compétences et de fonctions. Cette capacité d'adaptation permet d'avoir une vision unique du marché du travail, révélant des chevauchements de compétences entre différents rôles et secteurs. Il permet aux programmes de formation et de développement d'identifier les déficits de compétences et de les combler grâce à une formation ciblée.



Pratiques d'IA éthiques et responsables

Il s'agit de la première technologie d'IA dans le domaine des RH à recevoir une certification tierce indépendante pour une IA éthique. Cela signifie que chaque étape du processus – de la collecte de données aux résultats finaux, en passant par les algorithmes – est transparente, explicable et conçue pour minimiser les biais. Cela vous aide à prendre en toute confiance des décisions responsables et précises en matière d'effectifs, basées sur l'IA.

Comment fonctionne Skills graph

Figure 3 SkyHive by Cornerstone divise les profils de poste en compétences techniques, générales et humaines spécifiques.



Extraction de données sur les compétences et les emplois

SkyHive by Cornerstone utilise des techniques avancées pour transformer les données brutes des offres d'emploi en informations exploitables.



Traitement du langage naturel (NLP)

Cornerstone applique la technologie NLP pour analyser le texte des offres d'emploi. Ce processus divise le texte en composants plus petits, tels que des phrases et des mots, pour en extraire efficacement des informations significatives.



Analyse sémantique

Grâce à l'analyse sémantique, Cornerstone comprend le contexte des mots et des phrases. Par exemple, il fait la distinction entre « Java » en tant que langage de programmation et « Java » en tant que lieu, garantissant ainsi une identification précise des compétences dans divers contextes.



Modèles d'apprentissage automatique

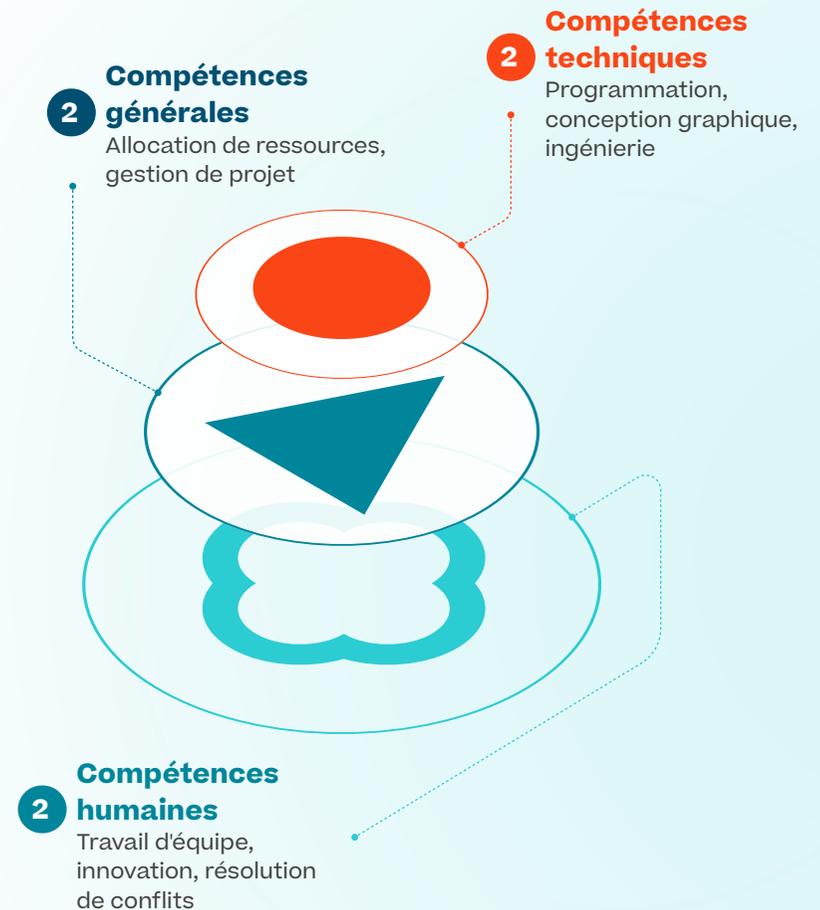
Cornerstone s'appuie sur l'apprentissage automatique pour identifier et catégoriser les compétences dans les offres d'emploi. Ces modèles, entraînés sur de grands ensembles de données, détectent des schémas et des associations entre les termes et les compétences qu'ils représentent.



Cartographie taxonomique

Une fois extraites, les compétences sont cartographiées à l'aide de la taxonomie de SkyHive by Cornerstone, qui sert de structure de base à Skills graph. L'intégration dynamique des données du marché du travail en temps réel via le graphe de connaissances garantit que les compétences sont toujours organisées dans un format consultable et à jour.

Figure 4 Chaque fonction associe des compétences techniques, générales et humaines.



SkyHive by Cornerstone classe les compétences en trois catégories : humaines, techniques et générales, afin de montrer comment chaque fonction associe des exigences techniques aux « compétences interpersonnelles » nécessaires à la collaboration et à la réussite commerciale (figure 4).

Cartographie des compétences selon les fonctions et les intitulés de poste

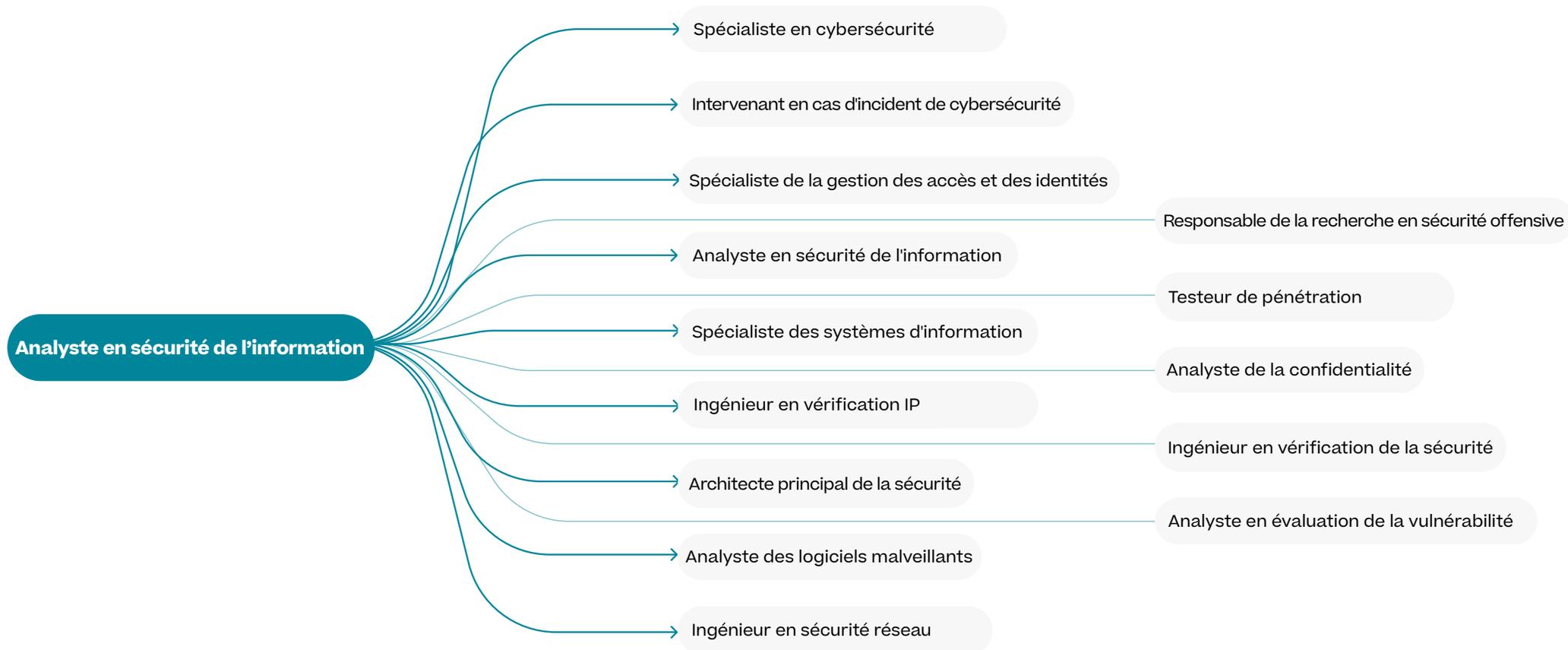
Figure 5 Analyse de proximité des compétences pour trois fonctions.



SkyHive by Cornerstone cartographie les compétences selon des titres de postes spécifiques et des fonctions connexes, soulignant la façon dont diverses compétences sont interconnectées et transférables sur le marché du travail.

Identification des titres de postes négligés par les taxonomies traditionnelles

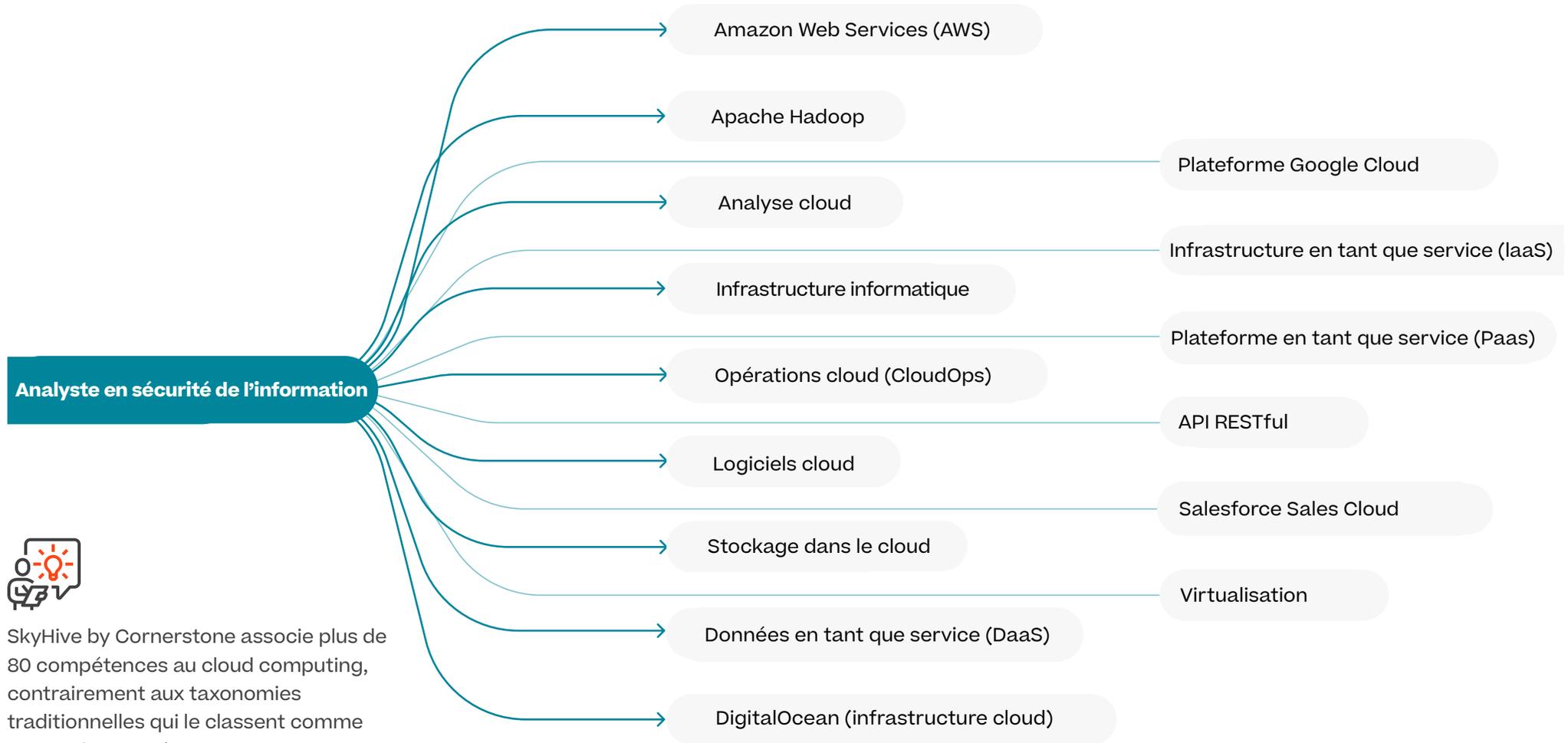
Figure 6 Décomposition de l'intitulé du poste d'analyste en sécurité de l'information.



SkyHive by Cornerstone cartographie plus de 50 fonctions distinctes dans la classification d'analyste en sécurité de l'information d'O*NET, mettant en évidence les lacunes des taxonomies traditionnelles.

Identification des compétences négligées par les taxonomies traditionnelles

Figure 7 Décomposition de la compétence en cloud computing.



SkyHive by Cornerstone associe plus de 80 compétences au cloud computing, contrairement aux taxonomies traditionnelles qui le classent comme une seule compétence.

Sur la page précédente, nous avons vu comment les taxonomies traditionnelles peuvent tellement simplifier les professions qu'elles passent à côté des nouveaux titres de postes. Le même problème se pose pour les compétences, mais les enjeux sont plus importants. À mesure que le marché du travail évolue, les compétences requises pour réussir changent encore plus rapidement. Prenons l'exemple du cloud computing : les taxonomies traditionnelles le traitent souvent comme une compétence unique, mais il englobe un large éventail de compétences spécialisées, essentielles à différentes fonctions.

Permettre des parcours de carrière automatisés, basés sur les compétences

Figure 8 Parcours de carrière basés sur les compétences pour les ingénieurs logiciels.

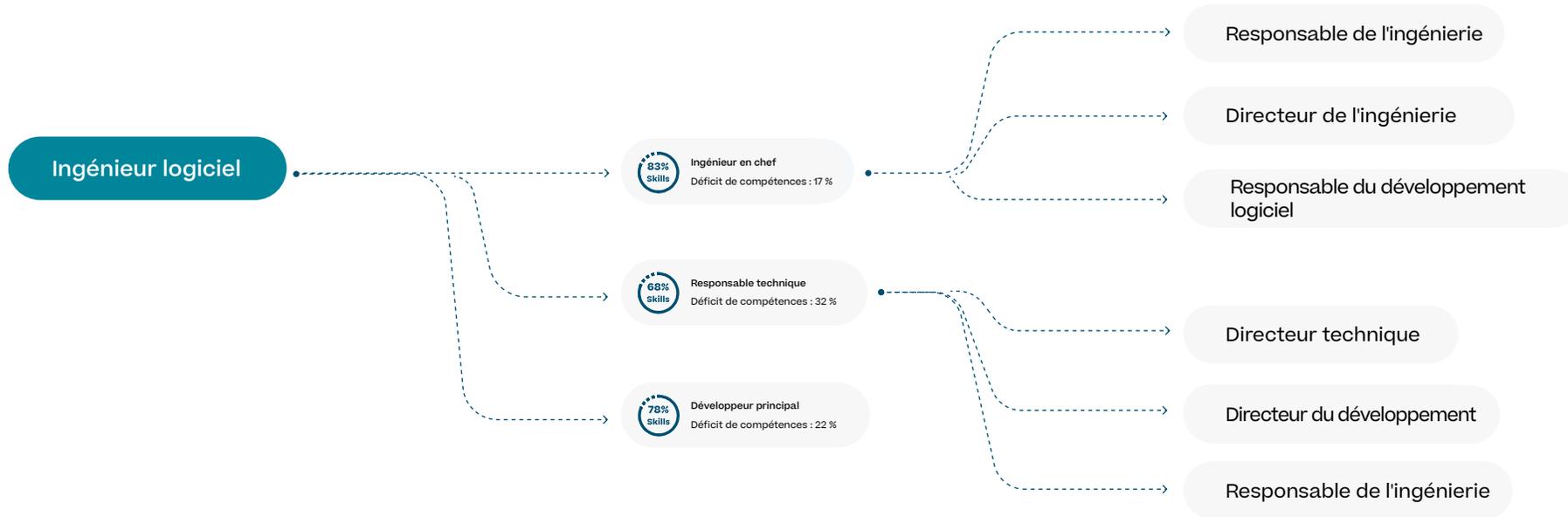


Figure 9 Principales compétences requises pour passer du statut d'ingénieur logiciel à celui de responsable de l'ingénierie.



Un ingénieur logiciel peut posséder de nombreuses compétences nécessaires pour devenir responsable de l'ingénierie. Un graphe de connaissances dynamique identifie les principaux déficits de compétences à chaque étape du parcours professionnel, permettant une approche plus ciblée du renforcement des compétences.

SkyHive by Cornerstone, une portée mondiale

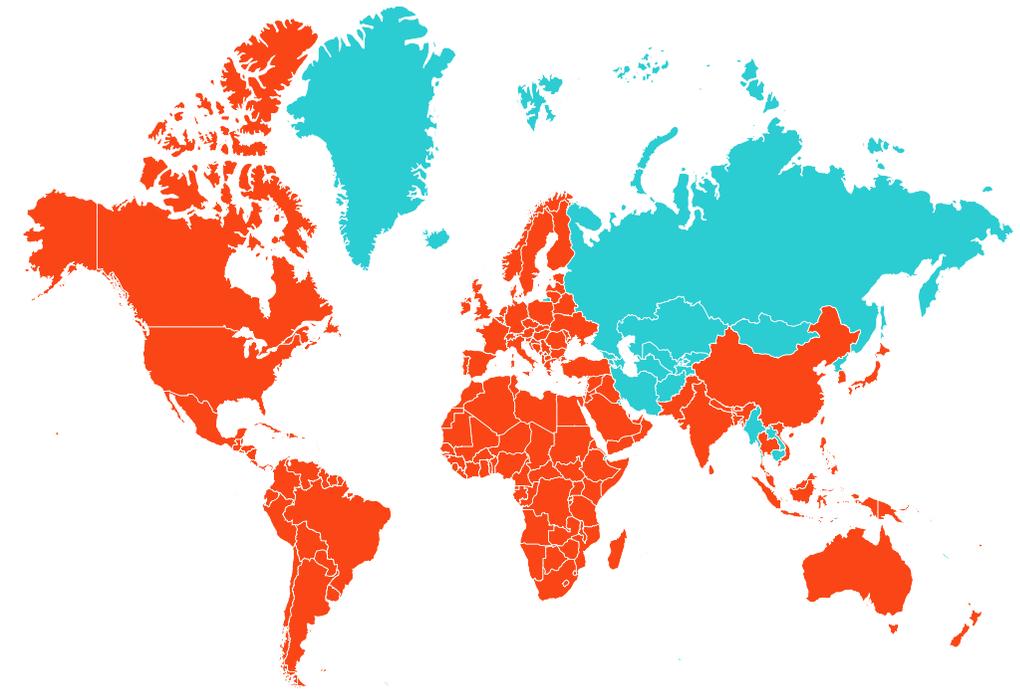
SkyHive by Cornerstone opère à l'échelle mondiale, analysant les compétences et les professions dans toutes les langues, tous les secteurs et toutes les zones géographiques. Skills graph interprète et contextualise de manière transparente les compétences dans plus de 16 langues et plus de 200 pays et territoires, garantissant une classification précise et cohérente pour soutenir les stratégies de gestion des talents dans le monde entier.

- ◆ Arabe
- ◆ Chinois (simplifié, traditionnel)
- ◆ Néerlandais
- ◆ Français (Canada, France)
- ◆ Allemand
- ◆ Italien
- ◆ Japonais
- ◆ Coréen
- ◆ Portugais (Brésil, Portugal)
- ◆ Espagnol (Amérique latine, Espagne)
- ◆ Anglais (Royaume-Uni, États-Unis)

Figure 10

Empreinte données de SkyHive by Cornerstone

● Couvert



SkyHive by Cornerstone traite des données dans plus de 16 langues, couvrant plus de 200 pays et territoires.

Conclusion

Skills graph leader de SkyHive by Cornerstone va au-delà des taxonomies standard, fournissant des informations structurées et en temps réel pour vous aider à comprendre les emplois, les compétences et le marché du travail à grande échelle.

En intégrant à la fois les données internes sur les effectifs et les informations externes sur le marché du travail, il crée un système dynamique capable d'aligner en continu les compétences, les fonctions et les parcours de carrière sur votre stratégie d'entreprise.

Grâce à une vue en temps réel de l'offre et de la demande en personnel, vous pouvez anticiper les changements, déployer les talents plus efficacement et garantir que les programmes de développement des compétences et de gestion des talents sont directement liés à la croissance de l'entreprise. Dans l'économie actuelle en constante évolution, la réussite ne dépend pas seulement de la capacité à suivre le rythme : elle nécessite de constituer des effectifs toujours prêts pour l'avenir.

À propos de SkyHive by Cornerstone

SkyHive by Cornerstone, l'un des principaux fournisseurs de renseignements sur le marché du travail et de technologies de compétences en IA pour les entreprises et les communautés du monde entier, crée une économie plus inclusive où les compétences deviennent autant de voies vers la réussite. SkyHive by Cornerstone a permis à plus de 100 entreprises dans 200 pays et territoires de passer des emplois aux compétences. Nous avons été reconnus pour notre innovation et nos meilleures pratiques en matière d'IA éthique par Fast Company, Forbes, le Forum économique mondial et Gartner.

[Programmer une démo](#)