

Introduction à **MYSKILLS™** *Gestion de compétences*

MySkills™ 2.0 Enterprise
Points clés et caractéristiques

Publishing byGECKO

publishing.bygecko.com

Email: support.myskills@bygecko.com

Tél: (33) 01 53 43 92 91



Sommaire

MYSKILLS™	3
AVANTAGES DE MYSKILLS™	3
FONCTIONNALITES DE MYSKILLS™	4
CAPTURES D'ECRANS	11
COMPATIBILITE & PRE-REQUIS	20
PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT AUTOUR DE MYSKILLS™	21
LE CO-DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	22
L'APPRECIATIVE INQUIRY	23
LE COACHING D'EQUIPE	24
LES REUNIONS DE GOUVERNANCE	24
LE FORUM OUVERT	25
LE WORLD CAFE	25

MySkills™

Avantages de MySkills™

Un système de gestion de compétences digne de ce nom repose sur trois principes majeurs :

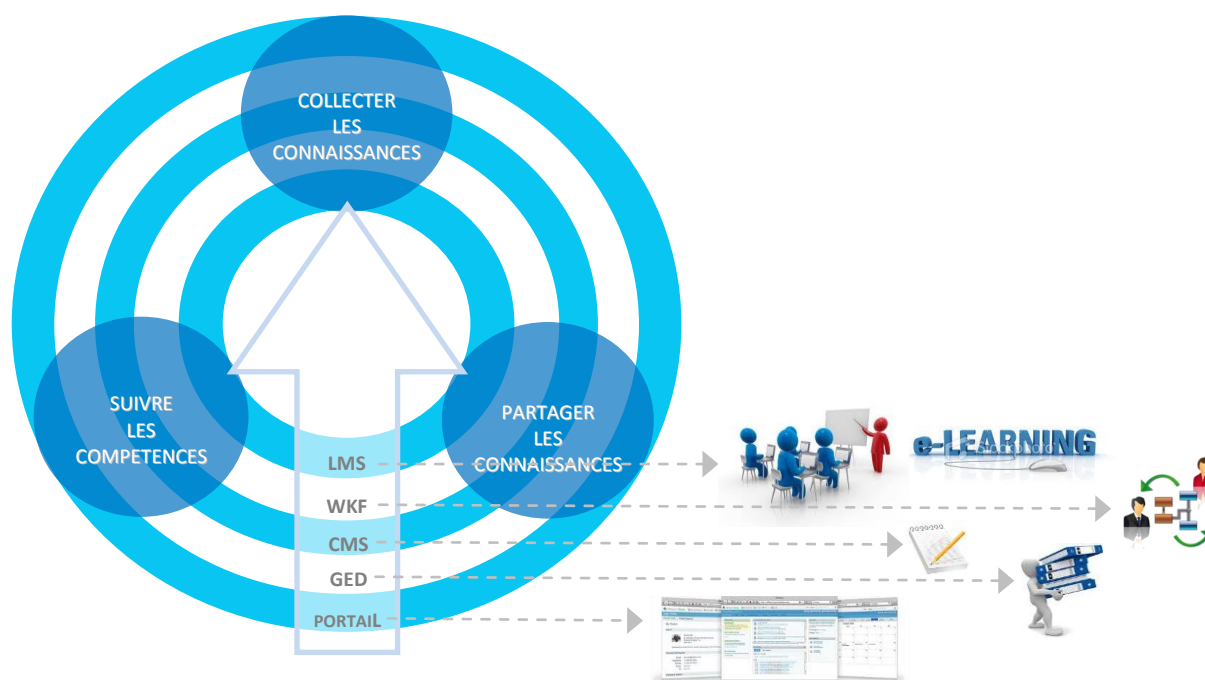
- **Rassembler les connaissances**, les unifier et les sécuriser dans un référentiel commun.
- **Partager** les connaissances, ce qui présente un niveau de difficulté plus important.
- Et enfin, le plus délicat : **Suivre** et intervenir sur l'acquisition des connaissances, ou autrement dit, agir sur les **parcours de compétences individuelles et collectives**.

Nous constatons généralement que, si beaucoup de sociétés parviennent à mettre en œuvre le premier principe, très peu d'entre elles réussissent à adresser le second et encore moins le troisième. L'objectif final est bel est bien d'agir sur les parcours de compétences des collaborateurs pour que soient adressées au mieux toutes les fonctions de l'entreprise. Mais cet objectif ne peut être atteint sans réaliser d'abord la collecte et le partage des connaissances.

MySkills™ a été conçu dans le respect de ce paradigme, en articulant ces 3 principes au sein d'une solution et d'une architecture unifiée.

Rassembler, Partager les connaissances et *Suivre* les compétences nécessitent la mise en œuvre de cinq concepts techniques:

- un **LMS** (Learning Management System ou E-Learning) **Scorm** normatif,
- un **CMS** (Content Management System) pour la consignation des connaissances,
- un **Moteur de Workflows** (Workflow Engine) pour les processus de validation et de publication,
- une **GED** (Gestion Electronique de Documents) pour gérer le référentiel documentaire,
- un **Portail** normatif (JSR) qui gère l'accès à l'information.



MySkills™ supporte et fédère tous ces concepts techniques normatifs afin d'offrir une gestion des compétences efficace dans une solution unique et intégrée.

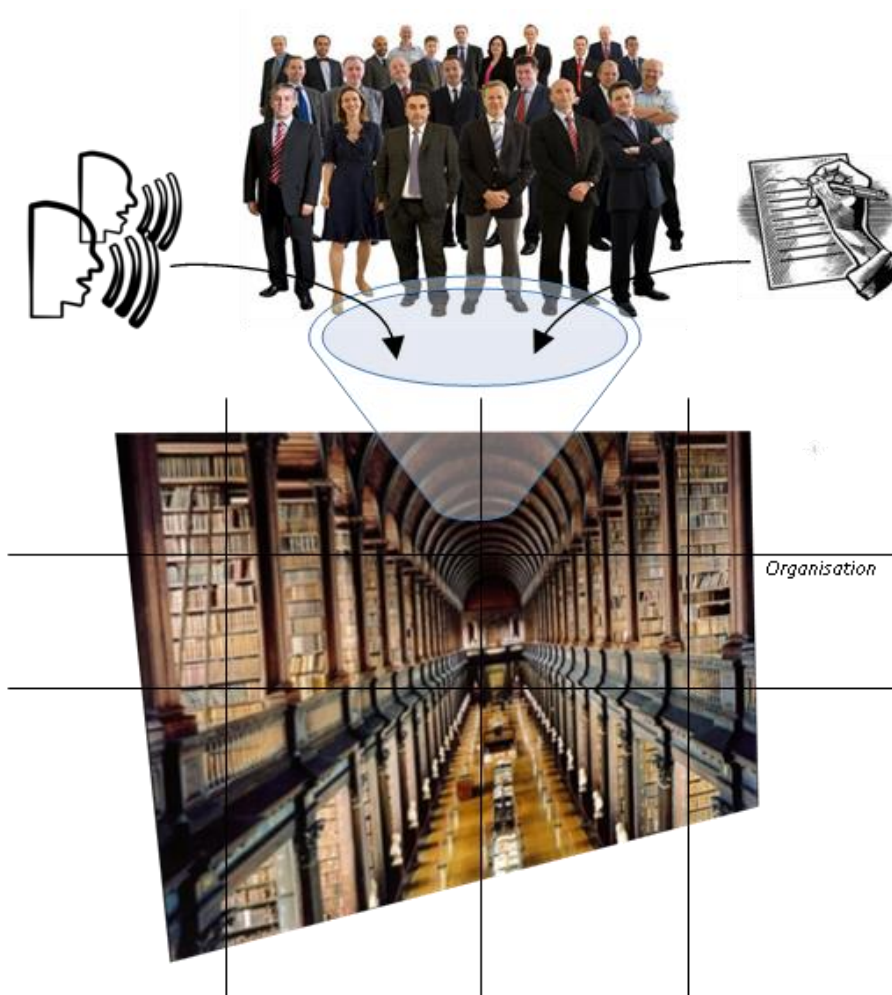
Fonctionnalités de MySkills™

MySkills™ est le résultat du regroupement des fonctionnalités principales de SCORM, d'une GED, d'un Portail, d'un CMS et d'un Moteur de Workflows, le tout dans le but de Rassembler, Partager les connaissances et Suivre les compétences.

Découvrez rapidement tous les points clés de **MySkills™** (**standard**, **spécifique**, ou **en développement**) au travers des trois phases du cycle de gestion des compétences.

Collecter les connaissances

Vue d'ensemble



Fonctionnalités supportées

<p>Définition et personnalisation du référentiel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Support des organisations hiérarchiques et transversales - Référentiel orienté domaines métiers - Support de GED différentes pour chacun des domaines - Support de champs personnalisés sur tous les types de documents - Support de tris personnalisés sur les dossiers et les documents 	
<p>Dépôt des connaissances et de contributions</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration transparente de contenus d'e-Learning SCORM éditions 2004 4th et 1.2 - Multiples formats de fichiers (statiques ou animés) supportés dans un référentiel <u>unifié</u> : <ul style="list-style-type: none"> o Adobe Captivate o Vidéo o Texte o Audio o Images o Documents Office o PDF - Envoi de fichiers en masse - Contribution par envoi en un clic - Historisation / Versions - Contenus relatifs / Raccourcis vers les contenus - Import / Export de contenus pour sauvegarde ou répliation vers une autre instance de MySkills - Export d'un dossier sous forme d'archive 	
<p>Validation du contenu des connaissances</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liste de tâches - Liste des soumissions - Modèles simples de workflows d'approbation - Possibilité de développer des workflows d'approbation spécifiques - Possibilité d'intégrer le moteur de workflows de l'entreprise 	
<p>Commentaires sur les connaissances</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Section "commentaires" - Système de notation/évaluation pour les documents et les contenus - Sondages simples (question unique) - Formulaire d'enquête personnalisable 	
<p>Personnalisation du Look-and-Feel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Templates de portails - Gestion du cliquer/déposer dans les pages - Edition des pages à chaud - 10 templates de mise-en-page - Prise en charge de mises-en-pages imbriquées - Héritage automatique des structures de page - Plan du site par simple cliquer/déposer - Thèmes portail, mobile et tablette personnalisés - Templates de portails personnalisés - Règles de navigation et d'affichage pour les terminaux mobiles et tablettes - Structures et modèles de contenus web personnalisés 	

Espace de pré-publication pour le contenu des connaissances	<ul style="list-style-type: none">- Bac-à-sable pour éditer la mise-en-page et le contenu des pages- Support de versions concurrentes multiples- Déploiements à distance et/ou planifiés	
Autonomie dans la gestion du référentiel des connaissances	<ul style="list-style-type: none">- Pas de compétences techniques nécessaires pour l'édition et l'administration- Administration orientée navigateur web	
	<ul style="list-style-type: none">- Support du format d'archives SCORM	

Partager les connaissances

Vue d'ensemble



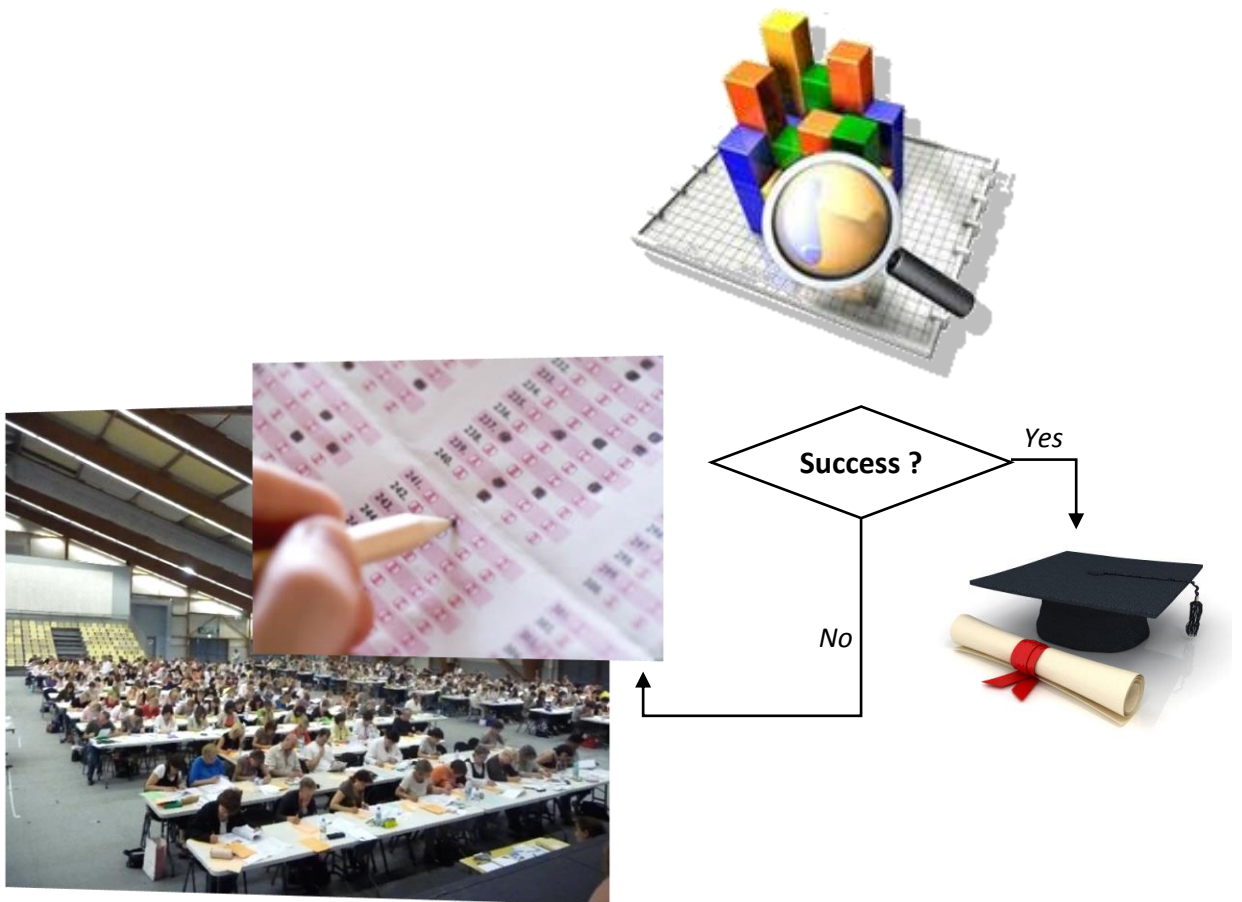
Fonctionnalités supportées

Définition des utilisateurs et des groupes	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de groupes illimité - Interne / Externe (synchronisation avec Legacy) - Support de l'appartenance à plusieurs groupes 	
Droits d'accès	<ul style="list-style-type: none"> - Matrice des permissions par rôle - Gestion macro des permissions sur les applications - Gestion fine des permissions sur les contenus 	
Personnalisation des accès	<ul style="list-style-type: none"> - Pages et contenus personnalisés en fonction des autorisations liées au profil de l'utilisateur - Plan de formation axé sur les secteurs d'entreprise 	
Gestion des langages	<ul style="list-style-type: none"> - 32 langues supportées - Options régionales automatiques sur la base des préférences de langue de l'utilisateur - Traductions modifiables des contenus 	
Recherche et étiquetage des contenus des connaissances	<ul style="list-style-type: none"> - Moteur de recherche Plein-Texte - Recherche GED contextuelle - Metadata sur les catégories et étiquettes - Champs personnalisés indexés 	

Compétences en apprentissage direct	<ul style="list-style-type: none"> - Consultations passives - Simulations interactives - Séquençage des leçons : à la bonne étape (conditionné par le succès ou l'échec à une leçon antérieure) 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion de parcours de compétences : affectation d'utilisateurs aux profils de compétences 	
Compétences en apprentissage collectif	<ul style="list-style-type: none"> - Calendriers et événements - Annonces et alertes - Activité collaborative (points de participation) - Wikis - Blogs - Forums - Messagerie instantanée 	
Support de medias	<ul style="list-style-type: none"> - Principaux navigateurs web (Internet Explorer 7+, Firefox 3+, Safari 3+, Opera 8+, Chrome) 	
	<ul style="list-style-type: none"> - iOS Mobile 	
Autonomie dans la gestion des accès aux connaissances	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de compétences techniques nécessaires pour l'édition et l'administration - Administration orientée navigateur web 	

Suivre les compétences

Vue d'ensemble



Fonctionnalités supportées

Évaluation individuelle des compétences	<ul style="list-style-type: none"> - Quiz <ul style="list-style-type: none"> o Navigation o Types de question <ul style="list-style-type: none"> ▪ A choix simple ▪ A choix multiples ▪ A trous ▪ A trier o Pondération des questions o Affichage des résultats 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Objectifs - Accomplissements 	

<p>Rapports globaux et individuels</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de suivre l'évolution des utilisateurs et vérifier les résultats afin de leur fournir des remarques constructives <ul style="list-style-type: none"> o Nombres d'accès o Temps passé o Score o Statut des leçons (échec/réussite) o Réponses aux quiz o Statistiques sur les réponses - Filtres pour affiner les rapports - Formats de rapports <ul style="list-style-type: none"> o HTML o Excel o PDF - Support de rapports graphiques 	
<p>Administration du suivi de compétences</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mises-en-page et contenus des rapports personnalisables (logo, colonnes ...) 	
<p>Monitoring des utilisateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Support de Google Analytics (intranet supporté) - Statistiques en temps réel des utilisateurs et de leur parcours sur le portail 	
<p>Organisation des parcours de Compétences</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cartographie des postes dans l'entreprise et identification des postes stratégiques et sensibles - Possibilité de créer des profils de compétences regroupant toutes les compétences attendues pour qu'un personnel puisse traiter une fonction ou un rôle RH défini - Affectation d'utilisateurs ou d'entités de structure - Réutilisation des entités de structures de l'annuaire d'entreprise afin de faciliter la gestion des profils de compétences 	
<p>Décisionnel et Reporting RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tableau de bord - Affichage d'indicateurs clés sur le suivi des compétences individuelles et collectives - Suivi par période, par profils de compétences ou par entité de structure - Indicateurs personnalisables et sous forme graphiques - Etat des lieux des compétences actuelles - Construction de plan d'actions en matière de formation 	

Captures d'écrans

Voici quelques captures d'écran, de pages et portlets **MySkills™**.

The screenshot displays the MySkills™ web application interface. At the top, there is a navigation menu with links for ACCUEIL, CONNAISSANCES, COMPÉTENCES, WIKI, FORUM, and BLOG. The user is logged in as François Dujon. The main content area is divided into several sections:

- LANGUE:** A section for selecting the language, showing flags for various countries.
- AUTHENTIFICATION:** A section indicating the user is connected as François Dujon.
- TÉLÉCHARGEMENTS RÉCENTS:** A list of recent downloads, including 'Procédures Achats Quiz', 'Schéma MySkills FR.png', 'Cartographie maintenance.png', 'Cartographie achats', and 'Schéma MySkills EN.png'.
- NUAGE D'ÉTIQUETTES:** A tag cloud containing terms like 'conformité', 'intervention', 'maintenance', 'myskills', 'news', 'procédure', 'quiz', and 'sap r3'.
- BIENVENUE:** A welcome message titled 'Bienvenue dans votre espace Compétences'. It explains the system's principles: gathering, sharing, and following competencies. It also lists technical concepts like LMS, CMS, Workflow Engine, GED, and JSR.
- CALENDRIER:** A calendar for the date 17/02/14, showing the day 'Lundi' and the number '17'. A message states 'Il n'y a aucun événement aujourd'hui'.

The footer of the page reads 'MySkills byGecko - Copyright © 2012'.

S01. Accueil

⌵
Aller à ▾
 François Dujon (Fermer la session)

MySkills

ACCUEIL
CONNAISSANCES
COMPÉTENCES
WIKI
FORUM
BLOG

MySkills > Connaissances > Maintenance

LANGUE

THEMES

ACHATS BIENS ET SERVICES

MAINTENANCE

INTERVENTIONS

INTRODUCTION

Cela consiste donc pour une entreprise, à confier l'infogérance d'une application à une société externe spécialisée. Le contrat qui lie cette dernière et l'entreprise cliente est donc un engagement de long terme ayant pour objet de maintenir en conditions opérationnelles selon un niveau de service prédéfini, tout ou partie du Système d'Information (SI) d'une entité. Outre la TMA, il existe de nombreux types d'externalisation du SI tels que le Software as a Service (SaaS), l'Application Service Provider (ASP), le Business Process Outsourcing (BPO) ou encore la Gestion de Patrimoine Applicatif (GPA), une extension de la TMA. Les frontières entre toutes ces catégories d'externalisation sont souvent floues. Pour les distinguer les unes des autres, deux critères sont utilisés : le niveau de transfert de responsabilité et l'environnement mis en œuvre par le sous-traitant pour délivrer le service.

DOCUMENTS AND MEDIA

Rechercher dans le thème

Maintenance

- 📁 Maintenance
 - 📁 Gestion du Plan de maintenance
 - 📁 Pilotage de la maintenance
 - 📁 Suivre les bonnes pratiques
 - 📁 Suivre les performances
 - 📄 SI0129V1FR.ppt
 - 📄 SI0140V1FR.ppt
 - 📄 SM0140V1FR.ppt
 - 📄 Cours - Maintenance MBCE

Description :

la maintenance vise à maintenir ou à rétablir un bien dans un état spécifié afin que celui-ci soit en mesure d'assurer un service déterminé.

Dernière mise à jour 07/01/14 10:23 |
 2 Sous-répertoires |
 1 Documents

MySkills byGecko - Copyright © 2012

S02. Référentiel de connaissances

The screenshot shows the MySkills website interface. At the top, there is a user profile for François Dujon. The main navigation bar includes 'ACCUEIL', 'CONNAISSANCES', 'COMPÉTENCES', 'WIKI', 'FORUM', and 'BLOG'. Below this, a breadcrumb trail shows 'MySkills > Connaissances > Maintenance > Cours - Maintenance MBCE'. On the left, there are sections for 'LANGUE' (with flags for German, Spanish, French, English, Italian, Portuguese) and 'THEMES' (with buttons for 'ACHATS BIENS ET SERVICES', 'MAINTENANCE', and 'INTERVENTIONS'). The main content area is titled 'Cours - Maintenance MBCE' and includes a 'Lancer le cours' button, a URL, a WebDAV URL, and a document icon labeled 'CET 2014' imported by Patrick Burton on Jan 09 09:32:04. A 'Commentaires' section is visible at the bottom.

The screenshot shows a SCORM 2004 4th Edition Data Model Content Example 1.0 interface. The top bar displays the title 'SCORM 2004 4TH EDITION DATA MODEL CONTENT EXAMPLE 1.0' and a 'Quitter' button. A sidebar on the left lists the content structure, including 'Welcome', 'Data Model Overview', 'Comments From Learner', 'Conceptual Content', 'Introduction', 'Conclusion', 'Conceptual Content Assessment', 'Instructions', 'Assessment', and 'Conclusion'. The main content area features a 'Question 1' header and the text 'What is the transaction to create a standard sales order in SAP?'. Below the question, there are four multiple-choice options: A) VA01, B) VA03, C) VA05, and D) Z_ENTER_ORDER. A large blue button below the options says 'Correct - Click anywhere or press 'y' to continue.'. At the bottom, there are navigation buttons for 'clear', 'back', 'skip', and 'submit', and the text 'Question 1 of 3'.

S03. Cours E-Learning avec interactions (quiz)

SCORM 2004 4TH EDITION DATA MODEL CONTENT EXAMPLE 1.0

Shareable Content Object Reference Model (SCORM®) 2004
Data Model Elements

Glossary | SCORM

Conclusion

You have completed the conceptual content for the Comments From Learner data model element example. You should now be able to:

- Identify the definition of Comments From Learner
- Identify elements that can be used with Comments From Learner
- Recognize possible uses of Comments From Learner

Manifest

```
<manifest>
  <organization>
    <organization>
      <item>
        <item identifier>
          <item ... </item>
          <item ... </item>
        </item>
      </organization>
    </organization>
  </manifest>
```

Metadata

Title: WMD First Responders
Description: Library of information for first responders to improve their readiness to manage acts of terrorism involving weapons of mass destruction (WMD).
Keyword: WMD
Keyword: first responders
Keyword: terrorism

Content Package

The animation above shows the pieces of a content package including the manifest and metadata.

S04. Parcours de formation interactif

- 1 Sélectionner une leçon dans l'arbre du cours, celle-ci s'affiche dans la partie droite de l'écran.
- 2 Le statut d'une leçon s'affiche selon les résultats obtenus par l'apprenant.
- 3 L'accès à certaines leçons peut être conditionné par la validation de précédentes leçons.

MySkills

ACCUEIL CONNAISSANCES **COMPÉTENCES** PUBLICATION WIKI FORUM BLOG RAPPORTS

ORGANISATION DES PARCOURS DE COMPÉTENCES

Profils Personnels

Rechercher

Avancé »
Rechercher tous les profils

Ajouter un profil

Nom	Description	Actions
Concepteur Applicatifs	Analyser les besoins et les traduire en spécifications fonctionnelles / Programmer dans différents environnements informatiques / Rédiger et actualiser les documents associés aux logiciels / Animer des réunions	Actions
Architectes	Conception du système d'information des entreprises / Flux d'informations entre les acteurs de l'entreprise (clients, fournisseurs, collaborateurs) / Transit des informations à travers le système informatique	Actions
Développeur	Maîtrise un langage de programmation informatique nécessaire pour créer des objets et qui permet de développer des applications client-serveur	Actions
Chef de projets	Structurer le projet pour arriver à une date clé / Assurer la communication avec les dirigeants / Travailler avec le sponsor pour faire clarifier et formaliser les objectifs / Organiser des ateliers utilisateurs ou d'expression de besoin	Actions
Administrateur base de données	Responsable du bon fonctionnement de serveurs de bases de données, essentiellement relationnelles (OLTP) ou décisionnelles (OLAP)	Actions
Analyste	Evaluer la faisabilité du besoin / Déterminer les impacts sur le SI / Proposer différentes solutions / Réaliser la solution choisie (ou coordonner sa réalisation par un programmeur) / Veiller à la bonne intégration au SI de l'évolution demandée	Actions
Architecte réseau	Réseaux étendus (WAN) / Réseaux locaux (LAN) / Réseaux métropolitains (MAN) / Réseaux de stockage (SAN)	Actions
Directeur projets	Pilote le projet / Anticipe les impacts / Conduit le changement / Arbitre les décisions	Actions

Affichage de 8 résultat(s). Éléments par page 10 Page 1 de 1 Premier Précédent Suivant Dernier

SUIVI DES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

INDICATEURS

- Etat d'acquisition des compétences par personnel pour la fonction
- Etat d'acquisition des compétences par entités pour la fonction
- Répartition du niveau de compétence des fonctions sélectionnées
- Niveau d'acquisition des compétences pour la fonction
- Durées des activités d'apprentissage par fonctions métiers
- Répartition des personnels par fonctions métiers
- Etat d'acquisition des compétences par fonctions métiers pour l'entité de structure

FILTRES

- Fonctions métiers
- Concepteur Applicatifs
- Architectes
- Développeur
- Chef de projets
- Administrateur base de données
- Analyste
- Architecte réseau
- Directeur projets
- Entités de structure

Actualiser

Etat d'acquisition des compétences par personnel pour la fonction
Concepteur Applicatifs

	SI Contrats - Devis	SI Contrats - S	Transverse SI	SI Contrats - T	Transverse SI	%
Jacquett Deslauriers						60%
Jaque Dupont						80%
Ena Watson						100%
Yolande Clavet						60%
Théodore Couture						20%
Patrick Burton						80%
Thiery Sauret						100%
Leala Courcelle						100%
Marthe Doucet						60%
%	55%	66%	77%	88%	77%	

Etat d'acquisition des compétences par entités pour la fonction
Concepteur Applicatifs

	SI Contrats - Devis	SI Contrats - S	Transverse SI	SI Contrats - T	Transverse SI	%
LearnerGroup	35%	22%	25%	54%	25%	32%
Région Sud-Est	57%	85%	71%	85%	71%	73%
%	46%	53%	48%	69%	48%	

Répartition du niveau de compétence des fonctions sélectionnées

Durées des activités d'apprentissage par fonctions métiers

Fonction	days
Concepteur Applicatifs	10
Chef de projets	9,88
Administrateur base de données	7,51
Architecte réseau	2,73
Développeur	1,95
Architectes	1,42
Analyste	0,90

Répartition des personnels par fonctions métiers

S05. Organisation des parcours de compétences et tableau de bord interactif

- 1 Choix des indicateurs pour une personnalisation du tableau de bord.
- 2 Sélection d'un ou plusieurs profils de compétences pour comparer les métriques.

1 Etat d'acquisition des compétences par personnel pour la fonction Concepteur Applicatifs

	SI Contrats - Devis	SI Contrats - S ...	Transverses SI ...	SI Contrats - T ...	Transverses SI ...	%
Jacquennett Deslauriers						60%
Jaque Dupont						80%
Ena Watson						100%
Yolande Clavet						60%
Théodore Couture						20%
Patrick Burton						80%
Thiery Saurel						100%
Leala Courcelle						100%
Marthe Doucet						60%
%	55%	66%	77%	88%	77%	

2 Etat d'acquisition des compétences par entités pour la fonction Concepteur Applicatifs

	SI Contrats - Devis	SI Contrats - S ...	Transverses SI ...	SI Contrats - T ...	Transverses SI ...	%
Région Sud	35%	22%	25%	54%	25%	32%
Région Sud-Est	57%	85%	71%	85%	71%	73%
%	46%	53%	48%	69%	48%	

S06. Matrices des compétences

- 1 Compétences des personnels pour une fonction métier
- 2 Compétences de l'organisation (Entités de structure)

INDICATEURS

- Etat d'acquisition des compétences par personnel pour la fonction
- Etat d'acquisition des compétences par entités pour la fonction
- Répartition du niveau de compétence des fonctions sélectionnées
- Niveau d'acquisition des compétences pour la fonction
- Durées des activités d'apprentissage par fonctions métiers
- Répartition des personnels par fonctions métiers
- Etat d'acquisition des compétences par fonctions métiers pour l'entité de structure

FILTRES

- Fonctions métiers
- Concepteur Applicatifs
- Architectes
- Développeur
- Chef de projets
- Administrateur base de données
- Analyste
- Architecte réseau
- Directeur projets

- Entités de structure
- LearnerGroup
- Service Développement
- Région Sud-Est
- Service Sécurité
- Service Exploitation
- Service Juridique
- Service Commercial
- Service Achats
- Service Habilitation
- Service Framework

SEUI DES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Etat d'acquisition des compétences par personnel pour la fonction

Contrats - Dens	Contrats - S	Contrats - T	Contrats - D	%	
Jacques Desautels				50%	
Jean Dupont				80%	
Elio Watson				100%	
Yolande Claret				60%	
Thibault Couture				20%	
Patrick Burton				80%	
Thierry Sarrail				100%	
Laëtitia Courville				100%	
Martine Doucet				60%	
%	55%	66%	77%	88%	77%

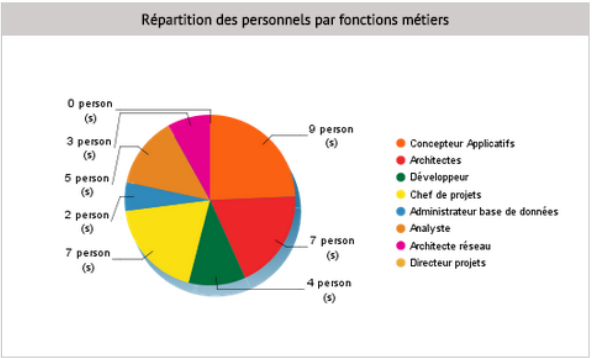
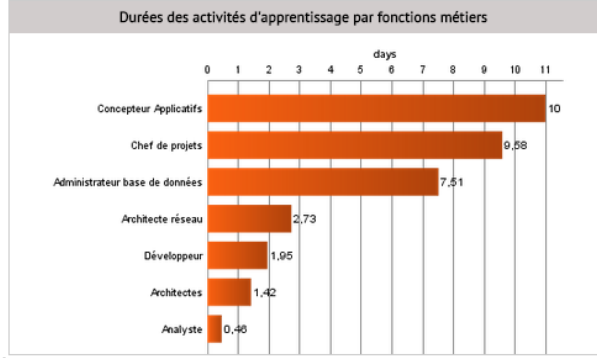
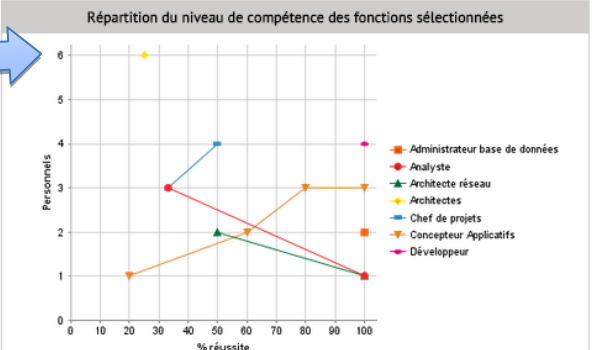
Etat d'acquisition des compétences par entités pour la fonction


Contrats - Dens	Contrats - S	Contrats - T	Contrats - D	%		
LearnerGroup	33%	22%	25%	25%	32%	
Région Sud-Est	57%	85%	71%	81%	71%	72%
%	46%	51%	48%	69%	48%	


Etat d'acquisition des compétences par entités pour la fonction

Architectes

	Architecture Mé ..	Technologie Mai ..	Technologie J2EE	Architecture SOA	%
Service Développement	25%	0%	0%	50%	18%
Service Framework	33%	0%	0%	66%	24%
%	29%	0%	58%	0%	




[Aller à ▼](#) |  **François Dujon** (Fermer la session)



ACCUEIL CONNAISSANCES COMPÉTENCES WIKI FORUM BLOG



MySkills > Forum



BLOGUEURS RÉCENTS




Administrator Myskills
Publications: 2
étoiles: 4
Données: 30/12/13

AGRÉGATEUR DE BLOGUES






Mise à jour 1.3.0 de MySkills !
 Écrit par **Administrator Myskills,** |
 le 30/12/13 18:04
[En savoir plus >](#)



Ouverture du blog MySkills
 Écrit par **Administrator Myskills,** |
 le 30/12/13 18:03
[En savoir plus >](#)

 [Flux RSS \(Ouvre la nouvelle fenêtre\)](#)



Affichage de 2 résultat(s).

FORUM

 Le forum |
  [Publications Récentes](#) |
  [Mes publications](#) |
  [Mes abonnements](#) |
  [Statistiques](#)


 [Flux RSS \(Ouvre la nouvelle fenêtre\)](#)
 [S'abonner](#)

▼ Catégories


Catégorie	Catégories	Sujets	Publications	
Support Myskills Forum de support aux fonctionnalités de MySkills	0	1	3	 <input type="button" value="Actions"/>
Support SAP Forum d'aide pour Les transactions SAP	0	2	5	 <input type="button" value="Actions"/>


Affichage de 2 résultat(s).


▼ Sujets


 Il n'y a aucune page avec cette catégorie.


ACTUALITÉS

 **Tech News Headlines - Yahoo News(Ouvre la nouvelle fenêtre)**


 **17/02/14 10:08(Ouvre la nouvelle fenêtre)**
 Get the latest Tech news headlines from Yahoo News. Find breaking Tech news, including analysis and opinion on top Tech stories.

 **China says Kerry's call for Internet freedom naive(Ouvre la nouvelle fenêtre)** **YAHOO! NEWS** (Ouvre la nouvelle fenêtre)

 17/02/14 10:08



China criticized U.S. Secretary of State John Kerry on Monday for his "naive" call for more Internet freedom in the country, and wondered why his discussion with Chinese bloggers had not touched upon Edward Snowden. During an approximately 40-minute chat with bloggers in Beijing on Saturday, Kerry expressed his support for online freedom in China, as well as for human rights in general. Chinese Foreign Ministry spokeswoman Hua Chunying said outsiders had no right to pass judgment and misunderstood the real situation. "If China's Internet had not gone through enormous development in the past few years then where would these bloggers have come from?" she told a daily news briefing.

 **UAE telco du agrees terms on \$720 million loan financing: sources(Ouvre la nouvelle fenêtre)**

MySkills byGecko - Copyright © 2012

S07. Applications collaboratives

The screenshot shows the MySkills interface with the 'Rappports' section active. The left sidebar contains user statistics for Administrator Myskills and François Dujon. The main content area displays a report titled 'Etat des réponses par quiz' for the date 2014-02-18 15:23:44. A blue arrow points to the 'Compétences' category in the 'CATEGORIES' list, which is selected in the report. The report table shows quiz results for François Dujon and Watson Ena.

Nom	Date et Heure de lancement	Taux de réussite	What is the transaction to create a standard sales order in SAP	Réponse correcte Q1	The Sales Order Fulfillment Process is correct	Réponse correcte Q2	Backlog Reports are run for how many weeks	Réponse correcte Q3
Dujon François	2014-01-02 14:17:01	100.0	A]C	A]C	true	true	18	18
Watson Ena	2014-01-02 15:05:22	67.0	A]C	A]C	false	true	18	18

S08. Catégories de rapports matriciels

The screenshot shows the MySkills interface with the 'Rappports' section active. The left sidebar contains user statistics for Administrator Myskills and François Dujon. The main content area displays a report titled 'Etat des leçons par apprenant' for the date 2014-02-18 17:23:44. The report table shows detailed learning results for François Dujon across four different lessons.

Nom	Prénom	Leçon	Nombre d'accès	Temps total d'accès (min.)	Etat de la leçon	Commentaires de l'apprenant
Dujon	François	SAP R3 Workforce screens	1	166.75	passed	
Dujon	François	Procédures Achats Quiz	2	3066.93	passed	
Dujon	François	Introduction to Manifests	2	0.0	unknown	
Dujon	François	Content Package & Manifest Analogy	2	0.0	unknown	

S09. Rapports d'évaluation des compétences détaillés

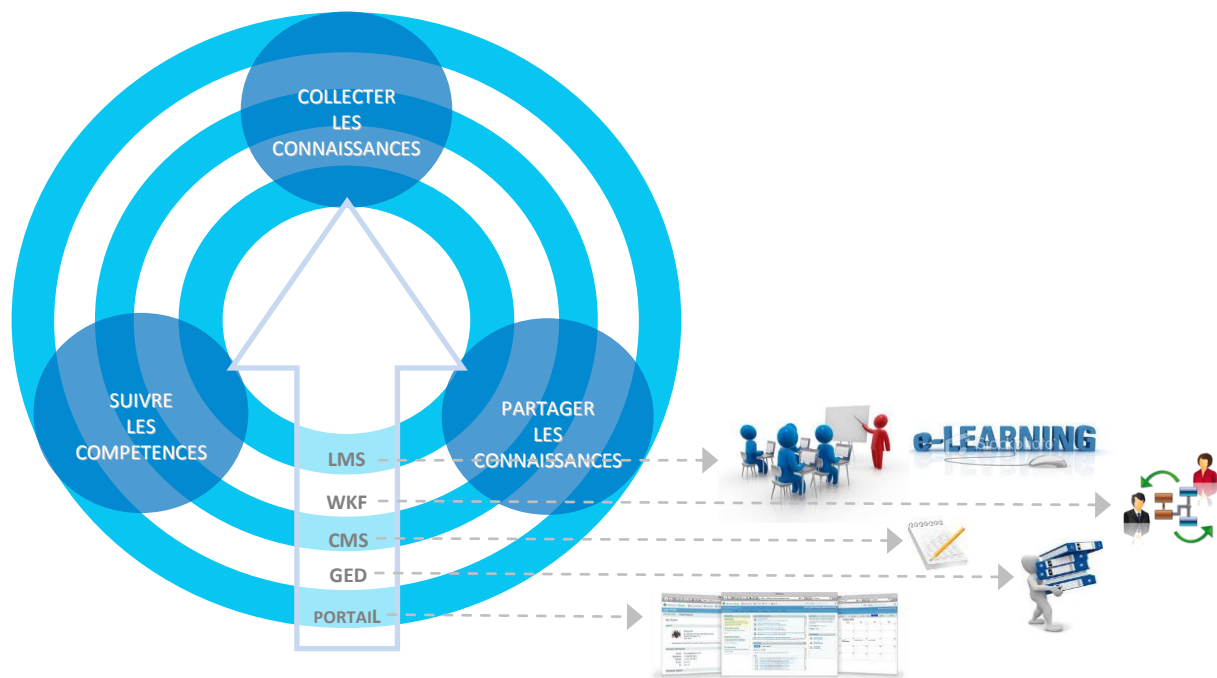
Compatibilité & pré-requis

Ci-dessous, les pré-requis à l'utilisation de **MySkills™** :

- N'importe quelle version de Java Standard & Enterprise Edition (SE/EE) 5 / 6 / 7
- Intégration de Legacy par :
 - o Support de WSRP
 - o SSO (Single Sign On)
 - LDAP (authentification and synchronisation)
 - NTLM
 - CAS
 - OpenSSO
 - o CMIS
 - IBM Filenet 5.0+,
 - EMC Documentum 6.7,
 - Alfresco 3.3+,
 - Microsoft SharePoint Server 2010

Principes d'accompagnement autour de MySkills™

« ACCOMPAGNEMENTS À
L'INTELLIGENCE COLLECTIVE ET À L'APPRENTISSAGE,
AU PARTAGE ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES,
VIA L'IMPLÉMENTATION DE MYSKILLS™ »



Quel que soit le contexte et le projet - RH ou opérationnel :

- Fusion de deux cultures d'entreprises,
- Actualisation de la GPEC,
- Pyramide des âges,
- Tutorat,
- Plan de formation,
- Changement de métier,
- Génération Y,
- Apprentissage...

... la mise en place des outils est optimisée par l'accompagnement des processus, des personnes et des équipes.

Deux types d'accompagnement vous sont proposés :

1. Sur les **contenus** de vos connaissances et compétences : le co-développement et l'*Appreciative inquiry* en permettront l'émergence et la formalisation.
2. Sur les **processus** d'implémentation : le coaching d'équipes et les outils collaboratifs tels que le *world café* ou le *forum ouvert* faciliteront l'élaboration et/ou l'appropriation des projets, la dynamisation et la motivation des équipes, l'efficacité des process.

Le co-développement professionnel

L'apprentissage partagé dans l'action

Selon Adrien Payette et Claude Champagne: « *Le groupe de co-développement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique. La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants...».*

En pratique, le groupe de co-développement et d'apprentissage-action se compose de quatre à huit personnes qui se rencontrent pour des périodes de trois à six heures, selon un rythme déterminé de deux à cinq semaines, sur une période variant de six mois à un an (pouvant être prolongée sur plusieurs années tant que la formule répond aux besoins des membres).

Le groupe est accompagné par une personne-ressource compétente qui, par sa position extérieure au groupe, garantit une sorte d'objectivité très utile au groupe. Chaque rencontre est généralement divisée entre la consultation proprement dite (il peut y en avoir une ou plusieurs, selon le temps disponible) et d'autres activités complémentaires, mais la consultation constitue le cœur du processus.

L'un après l'autre, les participants prennent le rôle de client pour exposer l'aspect de leur pratique qu'ils veulent améliorer ou les questions que leur pose l'évolution de leur projet, pendant que les autres agissent comme consultants pour aider ce client à enrichir sa compréhension (penser et ressentir) et sa capacité d'action (agir) dans une logique d'apprentissage. Les processus *désignés* aussi bien que les compétences développées – par les "clients" et les "consultants" font l'objet d'un recueil formel.

Un Processus de consultation en six étapes

Les échanges du groupe sont structurés par ;

1. Un exposé d'une problématique, d'un projet ou d'une préoccupation (les 3 P).
2. Une clarification : questions d'information factuelles.
3. Un contrat : résultat espéré et type de consultation souhaitée.
4. Une exploration : questions réflexives, réactions, suggestions pratiques des consultants.
5. Une synthèse des apprentissages et plan d'action.
6. Une Évaluation.

3 Rôles

- un membre devient client au cours d'une session,
- les autres sont consultants,
- un animateur facilite l'efficacité du groupe.

Bénéfices

Les participants à un groupe de co-développement poursuivent certains des **objectifs** suivants :

- Apprendre à être plus efficace dans sa pratique par la co-élaboration de solutions, le partage de savoir-faire et de connaissances, la transmission de compétences,
- construire et partager un référentiel de compétences (hard skills et soft skills),
- s'obliger à prendre systématiquement un temps réflexif sur sa pratique professionnelle,
- consolider son identité professionnelle en confrontant ses pratiques et compétences à celles des autres,
- Apprendre à enseigner et à être enseigné comme client et comme consultant,
- Apprendre à travailler en groupe.

Applications pratiques

- Développer et partager les compétences, la perspicacité, la maturité.
- Développer la transversalité.
- Apprendre à coacher un collaborateur.
- Créer une culture de coopération et d'ouverture.

L'Appreciative Inquiry

Investir un projet par les expertises et réussites !

- La définition d'un projet attractif et stimulant pour le plus grand nombre, en cohérence avec les actions déjà conduites,
- La recherche des réussites, savoir-faire, points d'appui, motivations, par rapport à un sujet donné plutôt que des difficultés rencontrées,
- Une méthode hautement participative : des interviews 2 à 2 de tous les participants sont organisées, puis des échanges en petits groupes pour avancer sur le projet, les résultats sont communiqués à tous,
- Un centrage sur l'action et les résultats pour faire vivre les décisions retenues.

Ce qui caractérise l'Appreciative

- Résolument tournée vers le positif,
- Bâtit à partir des réussites et des savoir-faire validés
- Relie le terrain et le sommet,
- Permet une forte participation,
- Nourrit un « dialogue interne » positif,
- Stimule la vision et la créativité,
- Accélère les changements positifs.

Applications pratiques

- Conduite du changement, animation de projets.
- Cohésion d'équipes.
- Innovation pour une meilleure organisation.
- Développement du management et du leadership.
- Organisation du travail et des activités...

Le Coaching d'équipe

Générique dans sa formulation et transversal dans son utilisation, le coaching d'équipe relève d'un processus de conception *sur-mesure* d'un dispositif pédagogique et de mise en action des collectifs engagés dans un projet, quelle que soit la phase d'avancement de ce dernier.

Il mobilise un ou plusieurs coachs – en fonction des périmètres et effectifs concernés – dans une première phase de recueil des besoins et de co-élaboration des modalités et objectifs opérationnels avec le client. Une seconde phase d'accompagnement - ponctuelle ou itérative - vient ensuite pour la mise en œuvre et l'atteinte des objectifs visés.

Applications pratiques

Conduite du changement et gestion de projets ;

- Faciliter l'émergence des besoins dans une logique bottom-up.
- Lever les résistances et mobiliser les personnes pour un engagement durable.
- Acquérir de nouvelles compétences comportementales individuelles et les pratiques collectives.
- Accélérer les prises de décision.

Les réunions de Gouvernance

Séquences à inclure dans un coaching d'équipe

Processus-outil emprunté au modèle holacratique (Holacracy®), **les réunions de gouvernance** sont dédiées à des aspects tels que les changements de culture, la définition des responsabilités ou les limitations d'autorité.

Le résultat de telles réunions consiste en la création et la définition de rôles clairs, nécessaires pour gérer les tensions observées lors des réunions.

Le processus utilisé pour faciliter une réunion de gouvernance est appelé *processus intégrateur de décision*. Son objectif est d'intégrer les objections valables dans les propositions faites en réunion pour les améliorer tout en évitant les discussions contre-productives.

Pour quoi ? Le **processus intégrateur de décision** distingue l'holacracy® de la démocratie ou des modèles de gouvernance basés sur le consensus.

Le processus intégrateur de décision **vise à aller vite sans ignorer l'information potentiellement vitale d'une voix minoritaire**. Ceci est possible parce que s'il existe une objection forte et argumentée, on y prêtera attention même si personne d'autre que l'objecteur ne partage l'objection.

En pratique à chacune des réunions, un facilitateur a pour mission d'être garant de l'intégrité de la réunion et de créer un espace favorable où l'équipe pourra aller à l'essentiel. L'objectif est de faire émerger de la réunion un champ de conscience collectif qui ne sera plus perturbé par les ego individuels mais au contraire magnifié par l'énergie et la bonne volonté de chacun.

Applications pratiques

- Conduite du changement, gestion de projets.
- Coaching d'équipes.
- Innovation organisationnelle.

Le forum ouvert

Adapté à des effectifs jusqu'à plusieurs centaines de personnes, le Forum Ouvert (ou open space technology) permet d'accélérer l'émergence et la concrétisation de projets dans une logique de d'appropriation des enjeux, de prises d'initiatives, et de mise en actions.

Il mobilise de deux à quatre coachs – en fonction des périmètres et effectifs concernés – dans une première phase de définition des objectifs opérationnels avec le client. Une seconde phase d'accompagnement - ponctuelle - avec la présence du maximum des personnes concernées permet l'émergence de solutions concrètes via des propositions individuelles partagées dans le groupe / l'équipe.

Ces solutions font ensuite l'objet d'une mise en œuvre structurée qui sera d'autant plus motivée qu'elle a fait l'objet d'une co-élaboration émergente.

Applications pratiques

Conduite du changement et gestion de projets :

- Faciliter l'émergence des solutions dans une logique bottom-up.
- Acquérir de nouvelles compétences en intelligence collective.
- Accélérer les prises de décision et d'appropriation.
- Permettre la fusion de cultures - d'entreprises, de métiers ou de pays - différentes.

Le World café

Outil d'intelligence collective par excellence, ce format d'animation de grands groupes (équipes / organisations...) suscite une mise en "conversations" qui permet de fertiliser les connaissances et compétences mutuelles.

Par effet de "contagion virale", l'information enrichie circule rapidement et une meilleure connaissance "*des autres*" suscite la confiance et génère des initiatives collaboratives.

Ces contenus font ensuite l'objet d'une formalisation en fonction de leur nature et des enjeux définis.

Applications pratiques

Conduite du changement et animation de projets :

- Permettre la fusion de cultures - d'entreprises, de métiers ou de pays - différentes.
- Faciliter l'émergence des informations et connaissances dans une logique bottom-up.
- Acquérir de nouvelles compétences en intelligence collective.
- Partager compétences, savoir-faire et expertises.