



**Réaliser une  
cartographie  
des compétences  
linguistiques**

**▶▶▶▶  
en 4 étapes**



# Avant projet

## Pourquoi la mettre en place ?

Une cartographie des compétences permet d'optimiser le retour sur investissement des formations et l'évolution des talents car :

71%

des responsables formation disent vouloir évaluer la formation pour estimer le niveau d'alignement des formations avec les besoins en compétences.

Parmi ces compétences, le niveau de langue a bien entendu toute sa place car :

15%

des formations demandées sont des formations linguistiques – soit dans le top 3 des plus demandées (dont 77 % pour l'anglais)

## Qu'est-ce-que c'est ?

Une cartographie des compétences est une photographie à un instant T de l'ensemble des compétences de l'entreprise, par métier.

## Comment L'utilise-t-on ?

Elle permet de déterminer, pour chaque métier, les savoirs, savoir-faire et savoir-être associées, ainsi que le niveau requis pour chacun d'entre eux. Elle est aussi et surtout un outil d'évaluation pour répondre à 4 questions :

- « Chaque métier nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise est-il pourvu ? »
- « Le ou les salariés occupant un poste précis disposent-ils de toutes les compétences requises pour exercer leur métier, et ce au niveau attendu ? »
- « Mon collaborateur me demande une formation mais en a-t-il vraiment besoin ? »
- « Quel potentiel pour quelle mobilité ? »

## ▶▶▶▶▶ Avant projet

### Avant d'entrer dans la phase opérationnelle du projet, pensez à :

#### Informer

En amont de la réalisation d'une cartographie des compétences, il est impératif de communiquer et d'informer les collaborateurs concernés de l'objectif poursuivi et des différentes étapes du projet.

*Exemple : « Évaluer le niveau global d'anglais dans l'entreprise ABC »*

*Cette démarche permettra d'évaluer l'alignement entre le niveau requis pour votre poste et votre niveau effectif. En cas d'écart, des formations seront proposées pour que chacun puisse atteindre son objectif. Dans cet exemple, l'entreprise ABC utilisera les tests de langue.*

#### Guider

Les collaborateurs vont être évalués à partir du test de langue : questions vidéos, questions écrites et compréhension orale sont au programme. Le test dure environ 20 minutes.

Donnez quelques conseils pour la réalisation du test :

- S'isoler pour réaliser le test afin de ne pas être dérangé
- Se concentrer uniquement sur cette tâche
- Se sentir libre dans ses réponses car seul l'évaluateur visionnera les vidéos. De plus, ce dernier ne jugera pas sur le contenu mais sur la forme (grammaire, vocabulaire, fluidité du langage).

## ÉTAPE 1

# Lister les métiers



Listez tous les métiers présents dans votre entreprise.



Déterminez le nombre de collaborateurs exerçant chacun d'entre eux.



Vous pouvez établir le référentiel à partir des départements ou services.

### Le cas de l'entreprise ABC



**Technique**  
(70 collaborateurs)



**RH**  
(10 collaborateurs)



**Marketing**  
(90 collaborateurs)



**Produit**  
(30 collaborateurs)



**Autre département**  
(35 collaborateurs)



**Commerciale**  
(190 collaborateurs)



**Finances**  
(10 collaborateurs)



**Management**  
(100 collaborateurs)



**Business dev.**  
(110 collaborateurs)









## ÉTAPE 2

# Fixer les niveaux attendus

En fonction du Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECRL), définissez le niveau attendu pour chaque métier. Pour vous aider, les branches professionnelles fournissent un référentiel métier ainsi que les compétences linguistiques requises.

### Comment faire ?

Déterminez ce que doivent faire vos collaborateurs dans la langue : Écrire ? Lire ? Parler ? Comprendre ? Et pour quelles responsabilités ? À quel niveau ? Vous pouvez alors définir le niveau en fonction de l'échelle globale de référence.

 A1 A2 <b>B1</b> B2 C1 C2	 A1 A2 <b>B1</b> B2 C1 C2	 A1 A2 B1 <b>B2</b> C1 C2
 A1 A2 B1 <b>B2</b> C1 C2	 A1 A2 B1 <b>B2</b> C1 C2	 A1 A2 B1 <b>B2</b> C1 C2
 A1 A2 B1 B2 <b>C1</b> C2	 A1 A2 B1 B2 <b>C1</b> C2	 A1 A2 B1 B2 <b>C1</b> C2

**Exemple:** l'équipe technique doit pouvoir lire les documentations en anglais, comprendre une présentation interne (réunion générale), et interagir ponctuellement avec ses collègues internationaux = cela correspond à un niveau B1.

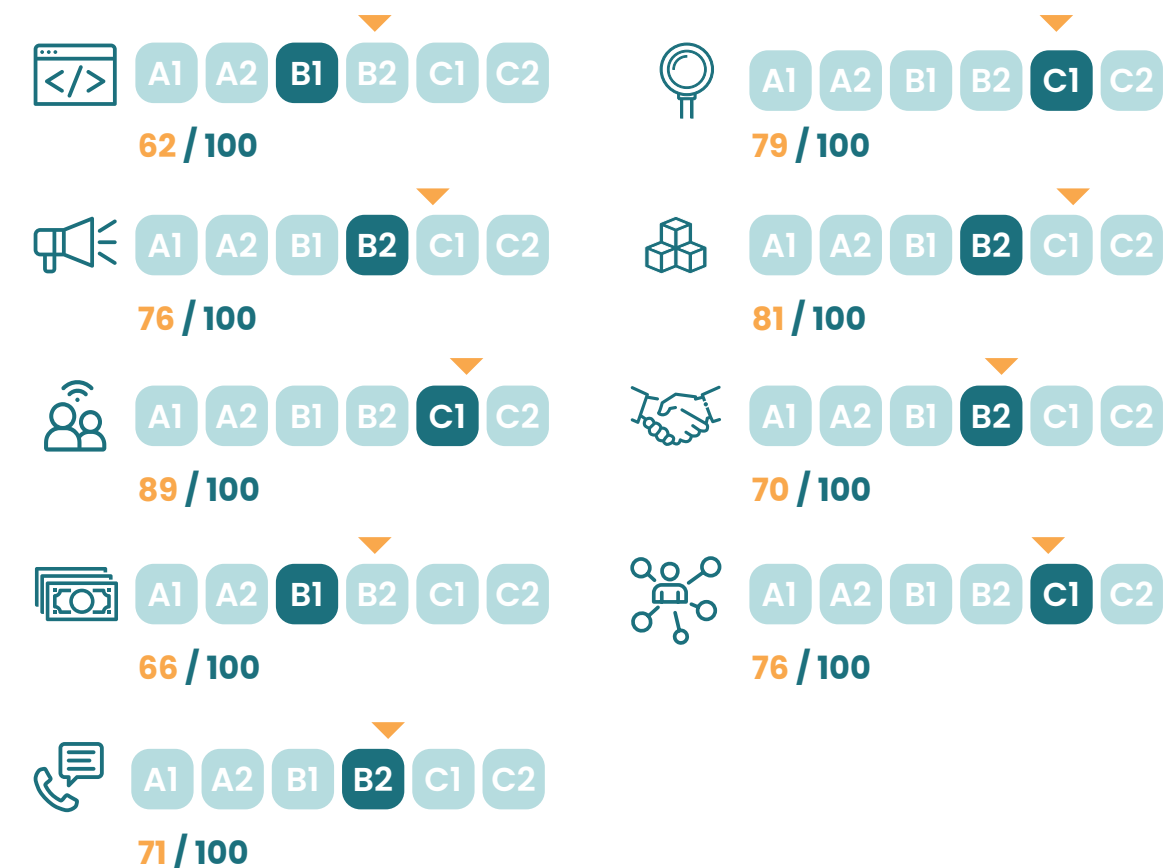
## ▶▶▶▶ ÉTAPE 3

# Confronter l'acquis et le requis

Vos collaborateurs auront donc tous passé le test de langue iCIMS. Vous pourrez ainsi récupérer sur la plateforme l'ensemble des synthèses de vos collaborateurs. En voici un modèle :

 Score global	 Écrit
 Oral	 Compréhension écrite
 Compréhension orale	

Pour chaque équipe, calculez le niveau moyen des collaborateurs qui la constituent. Le score global noté sur 100 permet de faciliter les calculs.



**Exemple:** l'équipe technique a aujourd'hui un niveau supérieur à celui attendu pour exercer leurs fonctions. il est possible aussi d'évaluer le niveau de chaque équipe par compétence :

- L'expression orale
- La compréhension orale
- L'expression écrite
- La compréhension écrite

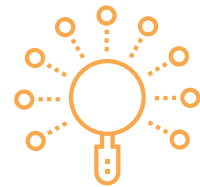
## ▶▶▶▶ ÉTAPE 4

# Analyser les écarts

Vous voilà arrivés à l'étape stratégique, puisqu'il s'agit d'analyser les écarts existants entre les compétences acquises et les compétences requises. De manière générale, l'analyse des écarts issues de la cartographie des compétences permet d'aboutir à 4 types d'actions :



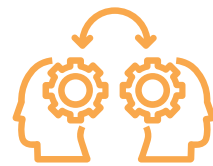
Formation



Mobilité



Recrutement & reclassement



Transfert de compétences

**En matière linguistique, les actions se concentrent principalement autour de la formation.**

**La cartographie deviendra toutefois un outil de décision pour accorder ou non une mobilité, et un repère pour déterminer les attendus sur une fiche de poste lors d'un recrutement.**

### Plan d'actions global

**L'objectif :** faire évoluer les compétences globales des collaborateurs ayant un niveau inférieur à celui attendu pour exercer leur fonction.

**Le plan :** évaluer le nombre d'heures nécessaires à chacun pour atteindre le niveau requis.

### Plan d'actions ciblé

**L'objectif :** faire évoluer les compétences spécifiques des collaborateurs en fonction des attendus et organiser les formations comme des ateliers thématiques.

**Le plan :** définir les ateliers thématiques regroupant des collaborateurs ayant des besoins identiques en terme de compétences spécifiques et ayant des niveaux similaires.

*Exemple: atelier « mener une conférence call en anglais »*

## ▶▶▶▶ ÉTAPE 4

# Analyser les écarts

Où en sont mes collaborateurs ? Lesquels d'entre eux ont vraiment besoin d'une formation ? Combien pourrais-je économiser en arrêtant les formations inutiles ? Autant de questions auxquelles l'analyse des écarts va vous permettre de répondre !



L'objectif est de déterminer le pourcentage de collaborateurs qui ont besoin d'une formation.

### Niveau par collaborateur :

calculez, pour chaque collaborateur, l'écart entre le niveau effectif et le niveau attendu. Ce calcul vous permettra d'identifier le nombre de collaborateurs ayant un niveau supérieur, égal ou inférieur à celui requis par poste occupé.

$$\frac{\text{Nb de collab. niveau attendu}}{\text{Nb de collab. total}} = \text{Soit le \% de collaborateurs n'ayant pas besoin de formation}$$

$$\frac{\text{Nb de collab. niveau inférieur}}{\text{Nb de collab. total}} = \text{Soit le \% de collaborateurs ayant besoin de formation}$$

### Formations demandées en fonction des différents niveaux :

pour chacun des trois cas, identifiez le nombre de salariés ayant demandé une formation et calculer le pourcentage qu'ils représentent.

$$\frac{\text{Nb de collab. ayant demandé une formation}}{\text{Nb de collab. ayant un niveau inf. à l'attendu}} = \text{Soit le \% de formations dispensées ayant un intérêt}$$

Cette analyse de mettre en avant le budget formation que vous pourriez économiser en ne formant que les collaborateurs qui en ont besoin dans le cadre de leurs missions.

### Exemple:

#### Demande de formation

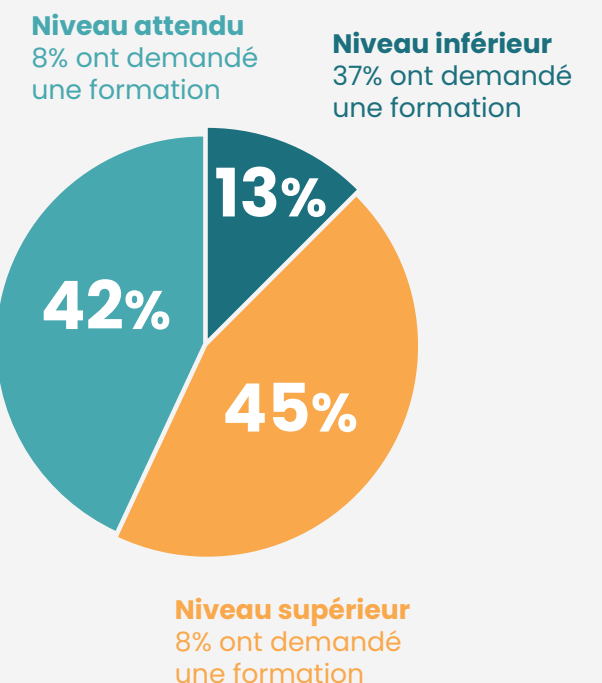
**11%** des salariés ont demandé une formation d'anglais mais seulement...

**47%** d'entre eux en ont besoin.

#### Besoins de formation

**13%** ont besoin d'une formation mais...

**63%** d'entre eux n'en ont pas fait la demande.





## Quel ROI ?

## Quel ROE ?

### Quel retour sur investissement (roi) ?

#### Former plus, pour moins cher

- Éviter des formations à ceux qui ont un niveau suffisant et réallouer le budget auprès de ceux qui en vraiment besoin.
- Réorganiser les formations et adapter leur format en calibrant le nombre d'heures effectivement nécessaires en fonction du niveau à atteindre.

**30%** du budget formation économisé ou...

**3x plus** de collaborateurs formés avec un même budget

### Quel retour sur engagement (roe) ?

#### Augmenter la performance des collaborateurs

- Sécuriser les parcours professionnels
- Rassurer les collaborateurs en les regroupant par niveau et les décomplexer de pratiquer la langue.
- Faire baisser le stress dans un contexte d'internationalisation d'entreprise

#### Astuce :

Les évaluations préalables et suivant la formation sont essentielles pour en mesurer les effets et calculer le ROI.





# Découvrez

## le test de langue iCIMS

Une solution de tests de langue en ligne qui évalue les 4 compétences linguistiques, incluant l'expression orale grâce à la technologie vidéo.

iCIMS vous aide à évaluer le niveau de langue pour :



### Le recrutement

Harmonisez l'évaluation du niveau de langue de vos candidats pendant le processus de recrutement et alignez-la sur un cadre commun.



### La cartographie des compétences

Définissez les niveaux attendus par poste dans votre entreprise, évaluez le niveau actuel des collaborateurs et déterminez les écarts de compétences.



### Formation & GPEC

Assurez-vous de l'efficacité de vos formations en évaluant vos collaborateurs avant et après et garantisiez votre ROI.

Une évaluation en seulement 20min contenant 3 parties :



### Orale

5 questions vidéo



### Compréhension

8 questions après un enregistrement audio



### Écrit

150 mots à rédiger sur un sujet donné

- Disponible en 14 langues (autres langues sur demande)
- Évaluation réalisée par des experts linguistiques selon le CECRL
- Résultats en moins de 48h
- Intégré avec les ATS



## Talent Powers Transformation

iCIMS est l'éditeur SaaS d'acquisition des talents dont la plateforme Talent Cloud donne aux organisations les moyens d'attirer, engager, recruter et développer les meilleurs talents pour construire une équipe gagnante et diversifiée. iCIMS accélère la transformation digitale de sa communauté composée de plus de 4300 clients, dont 40 % du Fortune 100 qui emploie plus de 35 millions de personnes dans le monde.

Découvrez les solutions sur [www.icims.com/fr](http://www.icims.com/fr).