

Cartesia

Guide d'utilisation

BECOME

**Suivre les besoins de formation des PME et les indicateurs d'apprentissage
des salariés**

Projet de partenariat Leonardo

Sommaire

Introduction

D'où vient Cartesia ?

Qu'est-ce que Cartesia ?

L'objectif de Cartesia

Les utilisateurs de Cartesia

Les résultats attendus

Besoins critiques de formation

Comment utiliser Cartesia ?

Utilisateurs

Se connecter

Créer un compte pour une entreprise

Identifier les domaines

Déterminer les besoins clés de l'entreprise

Suivre et mettre en avant les bénéfices de la formation avec Cartesia

Annexe – Exemples de besoins clés de l'entreprise et indicateurs d'apprentissage

Introduction

D'où vient Cartesia ?

Cartesia dérive de l'outil DTT (*Distance Travelled Tool*), mis au point au Royaume-Uni au cours d'un projet Equal (2004-2007) pour favoriser la participation des petites et des micro-entreprises dans la formation continue en suivant des plans de formation pour leurs employés. L'idée centrale de ce projet était de démontrer simplement et graphiquement à l'entreprise le retour sur investissement de son engagement dans la formation. Il s'agissait également de montrer graphiquement la contribution du développement des compétences de chaque employé dans l'atteinte des objectifs opérationnels de l'entreprise.

En particulier, le DTT visait à capturer la réalité de l'apprentissage dans les petites et micro entreprises, en enregistrant la manière dont l'apprentissage se passe à la fois de manière formelle et informelle et en reliant le développement des compétences individuelles aux besoins plus généraux des entreprises.

Pour les fins du projet expérimental, le DTT a été créé en tant que fichier Excel, utile pour une première approche, mais trop compliqué à mettre en oeuvre et peu lisible pour une utilisation systématique dans les entreprises.

Cartesia est une évolution de l'outil initial, pour mieux répondre aux besoins des petites et micro-entreprises.

Qu'est-ce que Cartesia ?

Cartesia est un outil de support en ligne développé dans le cadre du projet européen de partenariat Leonardo *BeCome*. Le partenariat rassemble des organismes du Royaume-Uni (MRS Consulting), de la Grèce (KEK-ENA), d'Italie (Formatech srl), de France (Greta du Velay), d'Espagne (Avanza) et de Belgique (CCI-Europa).

Cartesia résout des problèmes de l'outil source (DTT). En particulier, il est accessible en ligne, plus convivial et facile à utiliser. Les graphiques produits ont également été améliorés pour plus de lisibilité.

Cartesia est maintenant un outil qui peut accompagner les entreprises à partir de la détection de leurs besoins pour formaliser des actions de formation et évaluer l'efficacité de celle-ci.

L'objectif de Cartesia

Cartesia permet aux petites et micro-entreprises de formaliser la détection de leurs besoins critiques en formation et de suivre la progression des objectifs choisis, le tout avec l'assistance d'un conseiller en formation. Les entreprises sont guidées pour établir des priorités dans la gestion des objectifs de formation. Des graphiques permettent de suivre visuellement l'avancée de la formation et l'atteinte des objectifs et d'avoir une mesure de l'impact de la formation pour les employés concernés.

Donc, Cartesia veut être une sorte de guide interactif pour les petites et micro-entreprises, afin de les accompagner dans la détermination des besoins de formation et dans le suivi de celle-ci.

Cible

Cartesia n'est pas conçu pour être utilisé directement par les petites et micro-entreprises, mais plutôt avec l'aide d'une personne expérimentée dans les processus de formation des entreprises.

L'idée est de travailler conjointement avec des responsables de petites et micro-entreprises, pour les aider à clarifier leurs besoins en formation, pour les aider choisir des priorités et évaluer l'efficacité des formations au travail.

Résultats attendus

Nous espérons amener les entreprises à prendre conscience de l'importance de la formation pour leurs employés grâce à l'utilisation de Cartesia.

Enfin, nous voulons tester l'outil pour vérifier qu'il fonctionne efficacement et pour détecter des problèmes et des questions que nous n'avions pas prévus.

Besoins critiques de formation

Cartesia enregistre la progression de l'apprentissage et en fournit une analyse potentielle pour l'entreprise et pour chaque employé individuel. Le parcours vise à répondre aux besoins critiques de formation, préalablement identifiés à partir d'un entretien avec l'entreprise et avec les employés. Cette identification génère une carte qui aide à comprendre les priorités en matière d'acquisition de compétences et de formation pour l'entreprise et ses employés. Les besoins critiques de l'entreprise sont utilisés pour identifier correctement les besoins de formation qui seront par la suite analysés à l'aide de Cartesia. S'ils ne sont pas identifiés correctement, l'analyse ultérieure sera biaisée. Les premières réunions et échanges avec l'entreprise sont donc cruciaux, afin de clarifier tous les concepts et les besoins de formation.

Comment utiliser Cartesia ?

A qui s'adresse l'outil ?

Cartesia montre le processus de développement d'une organisation par l'approche formation et permet de comprendre comment l'apprentissage de chacun participe à la réponse aux besoins de l'entreprise. Cartesia, plus facile à utiliser par un plus grand nombre d'individus permet :

- d'améliorer l'engagement des petites et micro-entreprises dans la formation continue,
- de développer des plans de formation individuels,
- de montrer graphiquement la contribution de l'acquisition des compétences individuelles pour atteindre ses propres objectifs mais également ceux de l'entreprise.

En pratique, Cartesia accompagne le suivi de la formation en :

- Créant le profil de l'entreprise,
- Déterminant des besoins cruciaux,
- Evaluant la progression des employés.

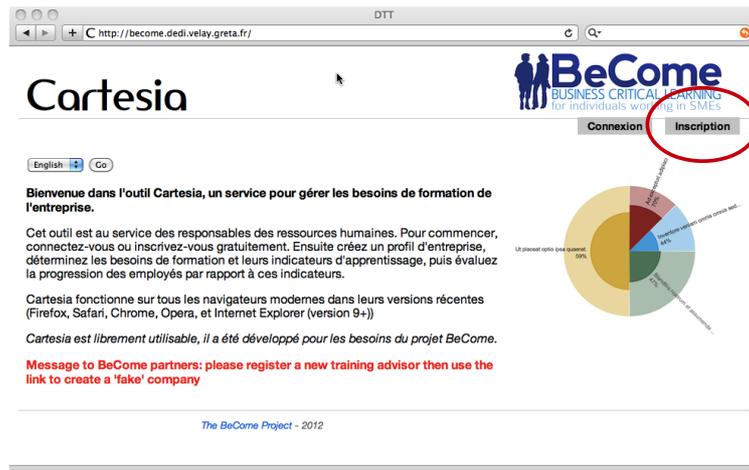
Se connecter

Pour commencer à utiliser Cartesia, allez sur la page principale

<http://become.dedi.velay.greta.fr/>

et choisissez **Inscription** - si vous n'avez pas déjà fait, ou sur **Connexion** si vous êtes déjà inscrit.

Inscription



The screenshot shows the homepage of the Cartesia application. At the top right, there are two buttons: 'Connexion' and 'Inscription'. The 'Inscription' button is circled in red. Below the buttons, there is a pie chart with segments labeled 'Un plan de cours', 'Un plan de formation', 'Un plan de suivi', and 'Un plan de suivi'. The text on the page includes a welcome message and instructions for users.

1. Entrez votre adresse courriel
2. Choisissez un mot de passe
3. Confirmez-le
4. Enregistrez-vous



The screenshot shows the registration form on the Cartesia application. The form has three input fields: 'Email', 'Mot de passe', and 'Confirmation du mot de passe'. Below the 'Confirmation du mot de passe' field, the 'Inscription' button is circled in red. There is also a 'Retour' button at the bottom right of the form.

Connexion

DTT
http://become.dedi.velay.greta.fr/

Cartesia

English Go

Bienvenue dans l'outil Cartesia, un service pour gérer les besoins de formation de l'entreprise.

Cet outil est au service des responsables des ressources humaines. Pour commencer, connectez-vous ou inscrivez-vous gratuitement. Ensuite créez un profil d'entreprise, déterminez les besoins de formation et leurs indicateurs d'apprentissage, puis évaluez la progression des employés par rapport à ces indicateurs.

Cartesia fonctionne sur tous les navigateurs modernes dans leurs versions récentes (Firefox, Safari, Chrome, Opera, et Internet Explorer (version 9+))

Cartesia est librement utilisable, il a été développé pour les besoins du projet BeCome.

Message to BeCome partners: please register a new training advisor then use the link to create a 'fake' company

The BeCome Project - 2012

Utilisez votre courriel et rappelez-vous votre mot de passe avant de confirmer.

DTT
http://become.dedi.velay.greta.fr/fr/users/sign_in

Cartesia

Connexion Inscription

Connexion

Email

Mot de passe

Se souvenir de moi

Connexion

[Mot de passe oublié ?](#)

[Retour](#)

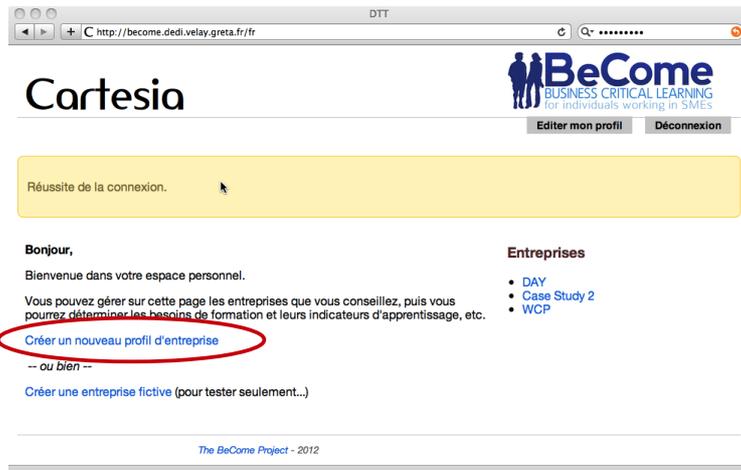
The BeCome Project - 2012

Si vous ne vous le rappelez pas, il est possible de le recevoir sur son mail (cliquez sur « mot de passe oublié ? »).

Créer un profil d'entreprise

Tableau de bord personnel

Ici le conseiller peut gérer les entreprises avec lesquelles il travaille pour ajouter les besoins critiques de chacune et les indicateurs d'apprentissage.



Pour continuer :

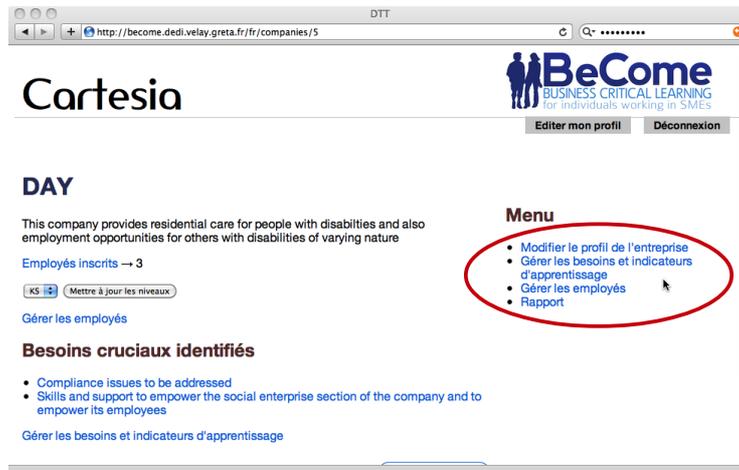
1. Créer une nouvelle entreprise
2. Saisissez le nom de l'entreprise, le nom du responsable et une brève description des activités.
Important : comme ces données apparaitront dans les rapports, soyez le plus explicite possible.
3. Entrez le nombre de salariés.
4. Validez en cliquant sur "Créer une entreprise".

Identifier les domaines d'activité

Votre entreprise est intégrée à Cartesia. Vous pouvez commencer à ajouter des informations pour poursuivre le processus d'amélioration et d'autonomisation.

Utilisez les liens du "Menu" pour modifier le profil d'entreprise, gérer les besoins cruciaux et les indicateurs d'apprentissage ainsi que les employés.

Important : ne pas oublier de cliquer sur "Mettre à jour" pour enregistrer vos nouvelles données.

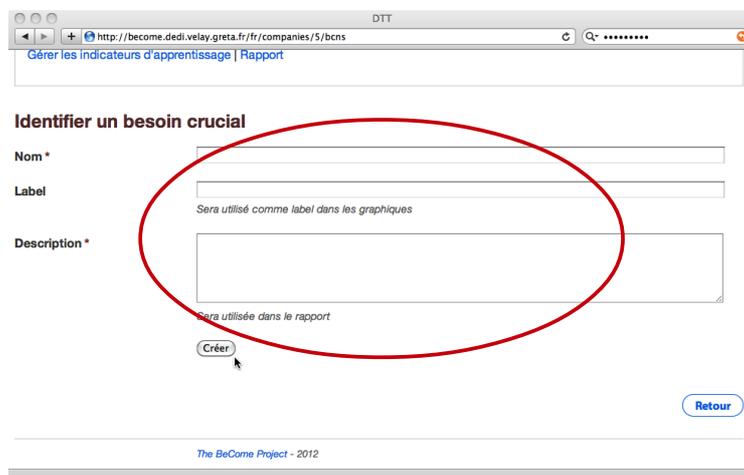


Renseigner les besoins critiques

Gérer les besoins critiques de l'entreprise

Pour créer ou ajouter de nouveaux besoins critiques et des indicateurs d'apprentissage, cliquez sur le lien dans le menu principal "Gérer et ajouter des BCN et des indicateurs d'apprentissage".

Nommez votre besoin critique et ajoutez une description. Cliquez sur "Créer un BCN" pour confirmer. Vous pouvez créer un nombre illimité de besoins critiques.



Important : Le bouton "Détruire" supprime l'ensemble du besoin critique concerné.

Gérer les indicateurs d'apprentissage

Après avoir déterminé les besoins critiques, l'étape suivante consiste à ajouter des indicateurs d'apprentissage appropriés pour chacun des besoins. Cette action peut également être faite à partir du menu sur la page principale.



DTT

http://become.dedi.velay.greta.fr/fr/companies/5/bcns

Cartesia

BeCome
BUSINESS CRITICAL LEARNING
for individuals working in SMEs

Editer mon profil Déconnexion

Besoins cruciaux de l'entreprise (DAY)

Compliance issues to be addressed (Compliance) [Editer](#)

Caring and providing opportunities for vulnerable people means that compliance issues are key

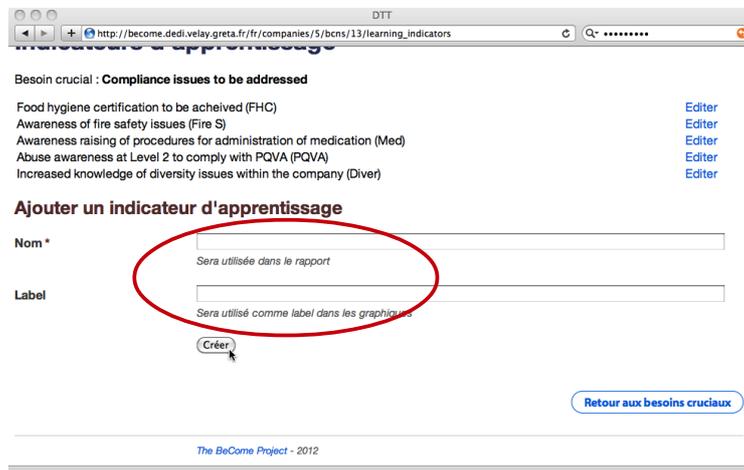
- Food hygiene certification to be acheived [\[Editer\]](#)
- Awareness of fire safety issues [\[Editer\]](#)
- Awareness raising of procedures for administration of medication [\[Editer\]](#)
- Abuse awareness at Level 2 to comply with PQVA [\[Editer\]](#)
- Increased knowledge of diversity issues within the company [\[Editer\]](#)

Gérer les indicateurs d'apprentissage [Rapport](#)

Skills and support to empower the social enterprise section of the company and to empower its employees (Bus Sk) [Editer](#)

Ouvrir http://become.dedi.velay.greta.fr/fr/companies/5/bcns/13/learning_indicators

Tous les indicateurs d'apprentissage doivent être mesurables et adaptés à chaque besoin critique.



DTT

http://become.dedi.velay.greta.fr/fr/companies/5/bcns/13/learning_indicators

Besoin crucial : **Compliance issues to be addressed**

Food hygiene certification to be acheived (FHC) [Editer](#)

Awareness of fire safety issues (Fire S) [Editer](#)

Awareness raising of procedures for administration of medication (Med) [Editer](#)

Abuse awareness at Level 2 to comply with PQVA (PQVA) [Editer](#)

Increased knowledge of diversity issues within the company (Diver) [Editer](#)

Ajouter un indicateur d'apprentissage

Nom *

Sera utilisée dans le rapport

Label

Sera utilisé comme label dans les graphiques

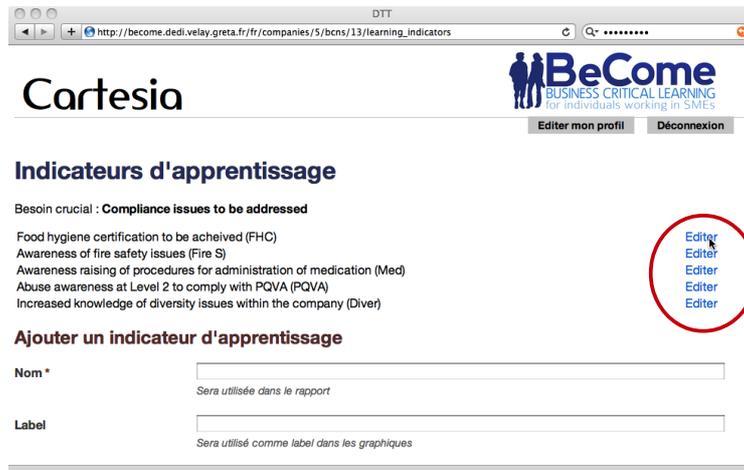
The BeCome Project - 2012

Nommez l'indicateur d'apprentissage pour chacun des besoins.

Ne pas oublier d'appuyer sur "Créer l'indicateur d'apprentissage" pour enregistrer les données.

Cliquez sur "Retour aux BCN".

Continuez de fournir des données pour le besoin suivant comme montré ci-dessus.



"Editer" vous permet de modifier des données déjà fournies.

Exemple

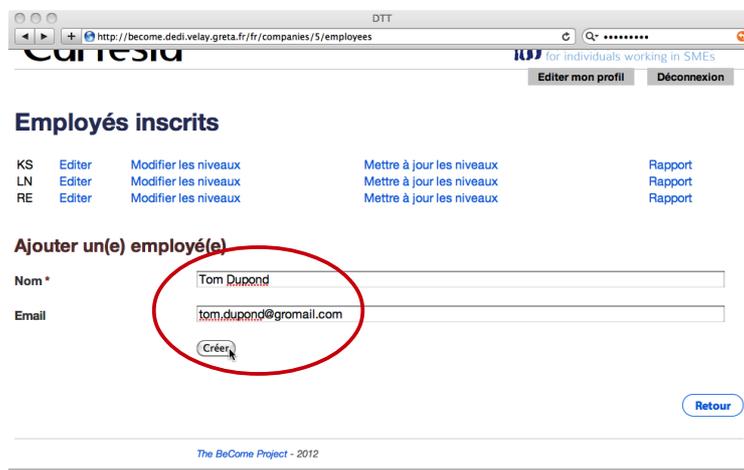
Si dans l'entreprise un besoin critique est le développement du service commercial en ligne, vos indicateurs d'apprentissage peuvent être :

- la dynamisation de l'équipe existante autour du site
- l'augmentation de la fréquence et de la qualité et des contributions au site
- une meilleure promotion du site Web
- une plus grande intégration des différents moyens.
- ...

Gérer les employés et les niveaux

Cette section présente les rapports d'avancement de l'entreprise pour permettre aux employés de voir où ils en sont à tout moment. Cartesia illustre à la fois la progression des entreprises et celle des employés en valorisant leur contribution.

Pour ajouter un nouvel employé, insérer son nom et son adresse mail. Le nom est obligatoire. Validez en cliquant sur « Créer un employé ».



A ce stade, le salarié inscrit peut fournir et mettre à jour les données et voir les rapports.

Gérez les niveaux en enregistrant la situation de chaque salarié. Choisissez le niveau approprié pour les indicateurs d'apprentissage de chaque besoin critique.

Utilisez le commutateur supérieur pour établir le niveau actuel, et le commutateur inférieur pour le niveau souhaité.

Food hygiene certification to be achieved

Pas applicable pour cet(te) employé(e)

Je n'ai pas commencé à m'attaquer aux compétences requises pour cet indicateur

Je n'ai commencé à essayer de répondre à ces compétences, mais ont besoin davantage de soutien pour faire des progrès

Je n'ai commencé à répondre à ces compétences, mais les progrès sont lents

Je sens que j'ai acquis une certaine connaissance des compétences et je suis conscient des progrès que j'ai fait

Je sens que j'ai acquis des connaissances importantes de ces compétences pour mon rôle emploi actuel grâce à l'utilisation des outils e-learning et je commence à mettre en pratique sur le tas

Je sens que j'ai acquis une connaissance suffisante de ces compétences pour mon rôle emploi actuel grâce à l'utilisation des outils e-learning et je mets en pratique sur le tas

Je sens que j'ai acquis cet indicateur en termes d'apprentissage de mon rôle actuel, mais pour le développement futur de l'entreprise, je reconnais que je peux développer ces compétences supplémentaires.

Je sens suffisamment confiance dans l'utilisation de ces compétences que je pourrais soutenir quelques collègues au sujet de ces compétences

Je sens suffisamment confiance dans l'utilisation de ces compétences que je pourrais soutenir les nouveaux arrivants à l'entreprise au sujet de ces compétences

Je sens suffisamment confiance dans l'utilisation de ces compétences que je pourrais soutenir toute collègues de mon entreprise à l'égard de ces compétences

Pour mettre à jour le niveau du salarié, cliquez sur "Mettre à jour les niveaux".

Cartesia

BeCome
BUSINESS CRITICAL LEARNING
for individuals working in SMEs

Editer mon profil Déconnexion

DAY

This company provides residential care for people with disabilities and also employment opportunities for others with disabilities of varying nature

Employés inscrits 4

Tom Dupond Mettre à jour les niveaux

Gérer les employés

Besoins cruciaux identifiés

- Compliance issues to be addressed
- Skills and support to empower the social enterprise section of the company and to empower its employees

Gérer les besoins et indicateurs d'apprentissage

Menu

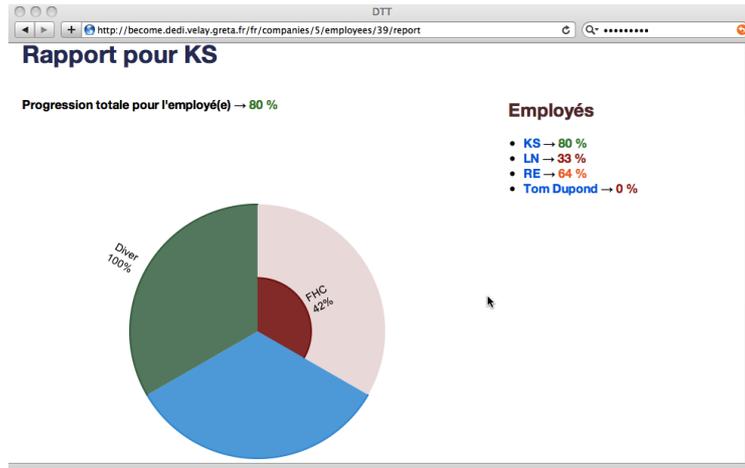
- Modifier le profil de l'entreprise
- Gérer les besoins et indicateurs d'apprentissage
- Gérer les employés
- Rapport

Chaque salarié peut mettre à jour et renseigner chaque indicateur d'apprentissage en choisissant les niveaux de départ et l'objectif (entre 1 et 10).

Suivre et mettre en évidence les apports de la formation

Cartesia permet de suivre et de mettre en évidence la progression de la formation au plan individuel et la contribution à l'ensemble de l'entreprise.

Cartesia fournit une représentation visuelle (« Rapport ») de la progression des salariés. Sont visibles à la fois la progression globale de l'entreprise et, celle, individuelle de chaque salarié, en relation avec chacun des besoins critiques.



Allez sur chacun des besoins critiques pour voir la progression individuelle. Il est possible de partager ce rapport avec les salariés ou avec n'importe quel personne concernée en utilisant le lien ci-dessous.

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://become.dedi.velay.greta.fr/fr/companies/5/report>. The page title is "Cartesia". The BeCome logo is in the top right corner, with links for "Editer mon profil" and "Déconnexion". Below the logo, there is a section for "DAY" with the text: "This company provides residential care for people with disabilities and also employment opportunities for others with disabilities of varying nature". The responsible person is listed as "Jackie S" and the number of employees is "50 (employés inscrits : 4)". There is a "Rapport" section with a link "Voir le rapport complet". At the bottom, it states "Progression totale pour l'entreprise → 22 %". On the right side, there is a section titled "Besoin crucial". A red circle highlights a sharing option: "Comment partager ce rapport ?". Below this, there is text: "Pour partager ce rapport avec les employés ou tout autre utilisateur non inscrit, copiez et collez le lien permanent ci-dessous. Vous ne devriez l'envoyer qu'à des utilisateurs de confiance." and a URL: <http://become.dedi.velay.greta.fr/fr/report/72j8w>. A link "Changer maintenant le lien permanent" is also present.

Exemples de besoins critiques associés à des indicateurs d'apprentissage

Domaines	Besoins critiques	Indicateurs d'apprentissage
Négociation	Succès des négociations avec les clients actuels et potentiels	<p>A une bonne connaissance des outils de négociation</p> <p>Peut appliquer les tactiques de négociation</p> <p>Peut gérer les conflits</p> <p>Peut détecter des situations « gagnant-gagnant » ou « gagnant-perdant »</p> <p>Peut évaluer l'impact</p>
Décision, planification, initiative	Prendre des décisions qui sont bénéfiques pour l'entreprise dans son ensemble	<p>Peut prendre de bonnes décisions, en analysant l'information disponible.</p> <p>Sait prendre des décisions rapides et faire preuve de souplesse en situation de crise.</p> <p>Peut déléguer les décisions de routine et se concentrer sur la réduction des tâches non productives.</p> <p>A des stratégies pour tolérer les erreurs.</p> <p>A des techniques faire face aux résistances.</p> <p>Prend la responsabilité des conséquences des décisions prises.</p> <p>Peut planifier le travail pour s'assurer que les décisions sont prises à temps.</p>
Vision	L'entreprise doit veiller à demeurer consciente de l'évolution dans son domaine et mettre en œuvre sa stratégie actuelle et future	<p>A une bonne connaissance de la stratégie de l'entreprise avec ses implications actuelles et futures dans ses domaines de responsabilité.</p> <p>Se tient à jour sur les évolutions touchant son environnement.</p> <p>Partage de l'information et des expériences avec d'autres services.</p> <p>Définit et exprime une vision motivante pour l'équipe, en adéquation avec la vision de l'entreprise.</p> <p>Contribue à la définition ou la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.</p>
Organisation et flexibilité	Capacité à s'adapter à de nouvelles opportunités commerciales.	<p>Est capable de concevoir l'organisation nécessaire pour s'adapter à une nouvelle opportunité commerciale.</p> <p>Est capable de détecter les besoins de formation liés.</p>

		<p>Est en mesure de consacrer du temps pour la formation.</p> <p>Est capable de nommer et de trouver les compétences complémentaires qui ne peuvent être acquises par la formation dans le temps requis.</p> <p>Est capable d'organiser des partenariats.</p>
Planification, organisation, mise en œuvre et contrôle	<p>Capacité à planifier et suivre les initiatives stratégiques de l'entreprise</p> <p>Compétences pour identifier les futurs besoins de l'organisation et proposer une planification appropriée.</p>	<p>Conçoit des plans complets et réalistes à partir des objectifs stratégiques.</p> <p>Agit sur les besoins futurs et profite des occasions.</p> <p>Est prêt pour les imprévus.</p> <p>Évalue les ressources nécessaires et les organise dans le temps.</p> <p>Suit les prévisions et prend des mesures correctives si besoin;</p>
Réseaux	Capacité à promouvoir une culture de réseau	<p>A des relations avec l'environnement professionnelle, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.</p> <p>Établit de nouveaux contacts (échange de coordonnées, discussions en marge des réunions, etc.).</p> <p>Contact réguliers par téléphone, courriel et par des rencontres à la fois dans et au dehors du milieu de travail.</p> <p>S'implique activement dans les réunions et les groupes de travail.</p>
Leadership	Capacité à soutenir les autres dans la réalisation d'une tâche commune, à établir des relations	<p>Crée une bonne relation interpersonnelle.</p> <p>Donne une unité au groupe..</p> <p>Accroît la compréhension commune de la mission et des objectifs l'équipe.</p> <p>Offre des possibilités de rétroaction et d'actualisation des compétences des employés.</p> <p>Aptitude à la résolution de problèmes, à la prise de décision et à la planification.</p> <p>Cherche à prendre la responsabilité des actions.</p>
La satisfaction du client	Capacité à mesurer la façon dont les produits ou les services atteignent ou dépassent les attentes des clients.	<p>Mène une enquête de satisfaction client.</p> <p>Trouve les principaux moteurs de la satisfaction du client.</p> <p>Crée une stratégie clairement définie de service au client.</p> <p>S'efforce d'anticiper les besoins du client.</p> <p>Prépare et met en œuvre de méthodes de gestion de crise.</p>

		<p>Garde en permanence le contact avec les clients pour qu'ils se sentent bienvenus et appréciés.</p>
La viabilité commerciale	Conception et mise en œuvre d'un outil de planification de la production	<p>Estime correctement le coût des nouveaux projets. Sait comment diminuer les coûts.</p>
Communication	Capacité à communiquer efficacement à l'interne et à l'externe, avec des associés, des employés et des clients	<p>Garde un esprit ouvert lors de l'interaction avec les autres, écoute activement, en posant des questions. Donne et accepte des critiques qui peuvent être positives ou négatives Etablit un bon contact. Se centre sur un objectif commun avec des personnes ayant des rôles différents. Choisit la méthode de communication la mieux adaptée au message. Reste au courant des nouveautés touchant l'environnement macro-économique et partage les informations.</p>
Initiative	Compétences à prendre des initiatives allant dans le sens des objectifs de l'entreprise.	<p>S'appuie sur ses domaines de connaissance et évalue les besoins, les problèmes à résoudre, avec des objectifs clairs et une mesure des résultats. Déterminer les ressources nécessaires. Prend des décisions et assume la responsabilité de ses actes. Est à l'affût sur les possibilités d'améliorer les processus de travail.</p>