

Raisonnement en gestion des compétences

Emmanuel BLANCHARD, Mounira HARZALLAH, Henri BRIAND

LINA, Nantes, France

2, rue de la Houssinière BP 92208 44322 Nantes cedex 03

<http://www.sciences.univ-nantes.fr/irin/>

{emmanuel.blanchard, henri.briand}@polytech.univ-nantes.fr

mounira.harzallah@iut-nantes.univ-nantes.fr

Résumé. Nous nous intéressons au raisonnement sur les compétences des ressources humaines pour simplifier leur gestion. Dans cet article, nous proposons une méthode de raisonnement pour l'aide à l'identification des compétences d'un individu. Un processus de knowledge-mining défini par analogie avec l'extraction de règles d'association en data-mining est proposé afin d'induire une base de règles à partir d'une base de connaissances sur le domaine. De plus, un prototype a été développé pour expérimenter notre approche sur un exemple académique.

1 Introduction

La gestion des compétences est plus que jamais devenue un facteur de réussite dans beaucoup d'entreprises pour mieux évaluer leur capital humain, pour prévoir et planifier l'exécution de nouvelles missions, pour s'attaquer à des projets hautement innovants (Dubois 1993)(Hamel and Heene 1994). Cependant, la gestion des compétences est complexe étant donné le nombre de compétences et d'individus à gérer dans une entreprise.

Dans le cadre du projet Inf3C (Inférence pour la gestion Couplée des Connaissances et Compétences) de la Fondation VEDIORBIS, nous nous intéressons aux techniques de raisonnement pour enrichir un système de gestion des connaissances et compétences de comportements intelligents. En effet, les mécanismes de raisonnement semblent utiles pour simplifier l'exécution de ces processus et en assurer la fiabilité.

Nous avons considéré un besoin spécifique à la gestion des compétences nécessitant un raisonnement : l'identification des compétences d'un individu. Nous proposons donc une méthode basée sur des mécanismes de raisonnement pour simplifier et fiabiliser l'identification des compétences d'un individu. Dans cet article, la première partie décrit notre modélisation des compétences. Ensuite, nous proposons une méthode de raisonnement pour l'aide à l'identification des compétences d'un individu, à l'aide de la définition de règles de production. Enfin, nous présentons le prototype développé qui a permis l'expérimentation de notre approche sur un exemple académique.

2 La gestion des compétences

Une compétence est la combinaison et la mise en œuvre de ses propres ressources (i.e., savoir, savoir-faire, savoir-être) pour atteindre un objectif ou remplir une mission dans un contexte donné (Le Boterf 1997). La gestion des compétences inclut différents processus complexes et difficiles à mener. Pour simplifier et fiabiliser ces processus, l'utilisateur doit