

Fiches récap' des paroles d'experts



Flashez pour
revoir les vidéos



Paroles d'expert n°1 - Jean Pralong, Professeur de GRH et Fondateur de Saven



Les questions abordées :

- En tant que chercheur, quels leviers activer pour inciter les salariés à se tourner vers les nouveaux métiers ?
- Comment s'opposer à une norme sociale : l'attractivité des postes de managers ?

Les points clés :

1 Un enjeu majeur :

inciter les collaborateurs à s'orienter vers les nouveaux métiers (les besoins des marchés et les aspirations des salariés évoluent).

2 Les limites :

- Une attraction encore très forte sur les postes de managers.
- Mais un paradoxe car ces postes de managers n'intéressent plus les collaborateurs, c'est l'effet de la "**norme dominante**".

3 Les pistes :

- Revoir les grilles de rémunération.
- Faire connaître les nouveaux postes de manière incitative (ne pas laisser le marché interne autonome) en développant des pratiques innovantes.
- Amener à la découverte des nouveaux métiers (exemple vis ma vie).
- Autoriser le droit à l'erreur : si le collaborateur a pris un poste et cela ne lui convient pas, l'erreur ne provient-elle pas de celui qui a pris la décision ?

- PARCOURS CARRIÈRE -



Paroles d'expert n°2 - Stéphanie Fraise, VP Global Talent Management - BlaBlaCar



Les questions abordées :

- Pourquoi avoir développé une politique RH de droit à l'erreur ?
- Sur quelle valeur ce droit à l'erreur s'ancre-t-il ?
- Concrètement, comment vous y prenez-vous ?
- Comment faites-vous pour gérer ces FLS ?
- Comment faire pour que les salariés adhèrent sans peur ?
- Cette démarche s'applique-t-elle aux équipes RH ?
- Quels conseils pour les DRH qui aimeraient s'inspirer de cette démarche ?

Les points clés :

1 **Le droit à l'erreur** fait partie intégrante de la culture entrepreneuriale et fondatrice de BlaBlaCar.

6 **BlaBlaPrinciples** ont été définis dont :

- **"Fail. Learn. Succeed."** Échouer, Apprendre, Réussir
- **"Share more. Learn more."** Partager plus. Apprendre plus.

Découvrir tous les BlaBlaPrinciples

2 **Un rituel "FLS"** (pour Fail. Learn. Succeed.) utilisé lorsqu'une équipe ou un collaborateur est confronté à un échec ou un résultat non atteint. C'est un document co-construit avec l'ensemble des parties prenantes, partagé à l'ensemble de l'entreprise, qui s'applique à tout le monde et à tous les processus ! Ces documents sont classés par année et catégorie.

- **Fail** : Quel est le constat ? Qu'est-ce qui n'a pas marché ? Comment expliquer ce résultat ?
- **Learn** : décrypter et formaliser toutes les raisons qui ont conduit à ce ? Quel aspect aurait pu être corrigé ?
- **Succeed** : qu'est-ce qui sera mis en place par la suite pour éviter cette erreur ?

"Les erreurs sont ok mais la répétition des erreurs dans les mêmes conditions n'est pas ok."

3 Chez BlaBlaCar, ces valeurs sont **ancrées** dans les pratiques au quotidien et dans les processus, mais aussi sont **alignées** avec la culture d'entreprise, ce sont deux facteurs clés de succès !

Ces valeurs sont testées dans **le processus de recrutement et d'entretien**. Les équipes RH sont aussi concernées et cela marche plutôt très bien !



Paroles d'expert n°3 - Virginie Verdière, Head of HR Innovation Group - Engie



Les questions abordées :

- Quelle est la genèse de votre démarche ?
- En quoi consiste cette plateforme et quel est son périmètre ?
- Comment fonctionne concrètement cette plateforme ?
- Quels sont les apports/bénéfices de Skill'Lib ?
- Avez-vous des exemples ?
- Quelles ressources pour créer cette plateforme ?
- Quels conseils pour les responsables RH qui voudraient lancer un tel projet ?

Les points clés :

1 La plateforme Skill'Lib est née d'un besoin de **collaboration** et de **transversalité** au sein du Groupe Engie.

"Trouver les bonnes ressources, au bon moment et au bon endroit pour des missions de courtes durées."

2 Skill'Lib est une **plateforme digitale** organisée sous forme de **marketplace** à deux entrées :

- Pour les **managers** qui ont des besoins en ressources sur une courte durée et qui vont créer des missions de 1 jour à 1 an.
- Pour les **collaborateurs** qui souhaitent valoriser leurs parcours et qui vont créer leur profil en renseignant leurs savoir-faire, leurs expériences et leurs souhaits d'évolution en moins de 5 min ! Ils peuvent aussi s'évaluer sur leurs softs skills.

Un **système de matching** met en relation ces besoins et ressources disponibles. Aucune validation hiérarchique ou RH n'est nécessaire, que ce soit pour les managers ou collaborateurs.

Tous les **collaborateurs** d'Engie ont un accès direct à la plateforme, grâce au SSO ("Single Sign-On"), ils n'ont pas besoin d'identifiant/mot de passe, ce qui facilite l'accessibilité !

3 Les apports de Skill'Lib pour les collaborateurs :

- **Se mettre en visibilité** grâce à la déclaration de compétences.
- **Dynamiser leur carrière** en découvrant de nouveaux métiers : **reskilling** (ré-orientation/reconversion) et **upskilling** (montée en compétences).

4 Engie a choisi de développer sa propre plateforme en méthode **Agile** :

- 1ère étape : **idéation, test and learn** pour construire une maquette.
- 2ème phase : **développements** réalisés sous forme de **sprints**, pour une durée totale de **4 à 6 mois** afin de sortir la version bêta.

Le coût du développement (hors ressources humaines) est de **80 K€**.

Chaque mission matchée et réalisée est valorisée à un **taux journalier chargé moyen de 450 €**, ce qui représente déjà plus de **6 millions d'euros valorisés** depuis le lancement de la plateforme Skill'Lib !



Paroles d'expert n°4 - Cristel Guillain, Head of Transformation & Talent - Natixis



Les questions abordées :

- Pourquoi la banque Natixis réfléchit-elle aux métiers de demain et aux façons d'y amener leurs salariés ?
- Aujourd'hui quelle est la taille de ce dispositif et combien de personnes sont concernées ?
- Concrètement, quelle méthodologie et quels outils utilisez-vous ?
- Quels résultats observez-vous ?
- Quel conseil donneriez-vous à vos homologues RH ?

Les points clés :

1 **Contexte** : les métiers de la banque se transforment rapidement. L'objectif est de préparer les collaborateurs aux métiers de demain. C'est ainsi que le programme **Jobs In Motion** est né chez Natixis, il se décline en plusieurs actions.

2 Une académie interne appelée la "**Step Up Acadamy**" a été créée pour accompagner les collaborateurs sur deux axes :

- **Reskilling** (reconversion) : former des collaborateurs venant de métiers différents et sans connaissance préalable sur de nouveaux métiers.

Exemple : lors de la 1ère session, 11 collaborateurs venant d'horizons différents ont été diplômés en développement informatique, en partenariat avec l'école Simplon.

- **Upskilling** (montée en compétences) sur des compétences stratégiques.

Exemple : former un développeur informatique à devenir ingénieur data, former à l'agilité...

A ce jour **plus de 300 personnes** ont été formées par l'académie. A horizon 2024, l'objectif est d'atteindre **600 collaborateurs**.

3 Une méthodologie de "**Strategic Workforce planning**" permet de réaliser des études en lien avec les directions métiers. L'objectif est d'identifier quels sont ou seront leurs besoins en compétences pour mener à bien leur plan stratégique.

- **Participants** : réalisé par les RH qui mènent des entretiens individuels et collectifs auprès des comités de direction.
- **Durée** : 6 à 8 semaines
- **Livrable** : un plan d'actions avec définition d'une stratégie d'acquisition de compétences : recrutement, mobilité, upskilling, reskilling,...

C'est un moment privilégié et utile qui permet de prendre le temps de **se projeter** et **d'imaginer l'avenir** en définissant les besoins en capital humain.

4 Un outil d'identification des compétences (Neobrain) permet aux collaborateurs de renseigner de manière autonome : leurs motivations, leurs compétences pour les orienter ensuite vers de nouveaux métiers. Cette data permet aux équipes RH de **les conseiller sur les parcours et dispositifs adéquats**.

Déploiement de l'outil sur un périmètre pilote de **3 500 collaborateurs** : **65 % d'entre eux ont déjà complété leur profil**, alors qu'aucun processus RH n'a été mis dans l'outil et que c'est une démarche non imposée.