

HR COMMUNITY TALK – Formation #2

Synthèse

Communauté : 2nd rendez-vous de la Communauté **Formation**

Date : le 21/06/2023

Entreprises participantes :

- ACOSS/URSSAF
- AKTO
- CARREFOUR
- COVIVIO
- CITEO
- EIFFAGE
- HERMÈS
- MAZARS
- ORANGE
- RATP
- RENAULT
- SNCF
- SNCF CONNECT & TECH
- SCHNEIDER ELECTRIC
- THOM

La photo du jour 📸



Ordre du jour : deux retours d'expérience ont été présentés à la Communauté :

- **Schneider Electric** "La Féminisation des métiers du management"
- **Orange** "L'AFEST 100% digital"

Prochain rendez-vous : le 14 décembre dédié au sujet du **Knowledge Management**.

HR Community Talk
Formation #2
21/06/23

Take aways & food for thought

Salon NewWork RHevolution

L'événement dédié aux professionnels de la fonction RH en quête d'innovations !

- un **Grand Débat** pour décrypter les enjeux de la HR Tech
- des **one to one** avec les start-ups de votre choix
- 16 **ateliers thématiques** au choix
- Remise des **Trophées de l'Innovation RH** en binôme Start-up Rh et client

4 juillet
Chateauform City Le CNIT

Learning Expériences personnalisées
devis à la demande

Lancement du parcours Le Lab RH Formation 2023

" Knowledge management : développer et transmettre durablement les savoirs dans les entreprises "

27 novembre :
mise à disposition des capsules
« Paroles d'experts » & « Pitches de Startups »

14 décembre 11h-12h30
Talk #3

Ouvrage
"Innovations RH & Managériales
70 pratiques innovantes pour passer de l'idée à l'action"
par Sophie Loeuilleux, Michel Barabel et Olivier Meier

Lancement d'une capsule prospective

"Pratiques RH dans les Scale-Up"

courant septembre :
mise à disposition de capsules
« Paroles d'experts »

Et continuez à partager sur la plateforme du Lab RH, dans la Communauté dédiée Formation !

#1 REX Schneider Electric

“La Féminisation des métiers du management”



Présenté par **Nadège Riehl**, Responsable de la Gestion des Talents et de l'Apprentissage en France.

➔ [Se connecter avec Nadège Riehl sur LinkedIn](#)

Le projet :

- **Schneider Electric** a mis en place un atelier collectif intitulé "**How Women Rise**" pour identifier les **12 biais comportementaux les plus courants** qui peuvent entraver le développement des femmes en entreprise.
- Les participantes échangent **en groupe** pour prendre conscience des biais et élaborer un plan d'action individuel pour les surmonter.

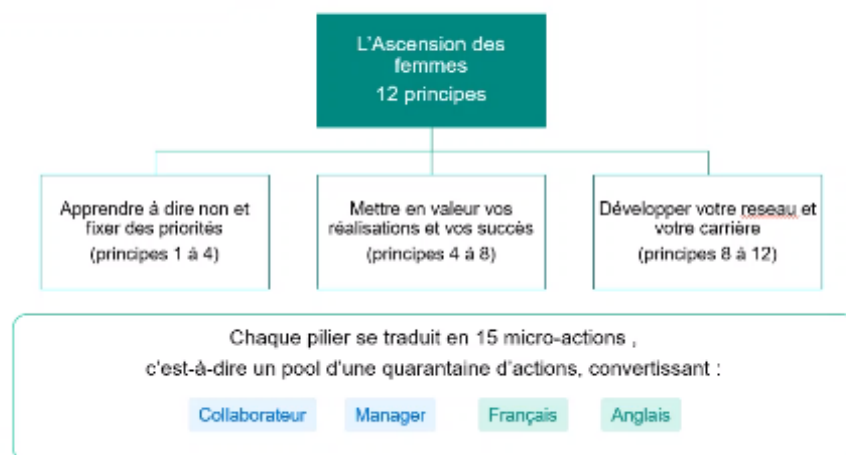
La solution/startup partenaire :

- **Schneider Electric** s'est associé à **Fifty** pour faciliter l'ancrage des comportements souhaités (mettre les apprenantes en situation d'action mesurable) et offrir une approche active et responsabilisante, tout en mesurant l'adoption de nouvelles habitudes.
- Pour intégrer cette phase de passage à l'action, **Schneider Electric** s'est appuyé sur son système de gestion de l'apprentissage (LMS) pour traduire, avec Fifty, les comportements en **micro-actions** à réaliser sur le lieu de travail. Les apprenantes ont été invitées à choisir parmi ces micro-actions et à les réaliser avec l'aide des fonctions de planification disponibles.
- Un **suivi des réalisations** est disponible pour les apprenantes mais aussi pour l'entreprise afin d'analyser les changements collectifs qui se produisent.

FIFTY
Stop talking.
Start doing!

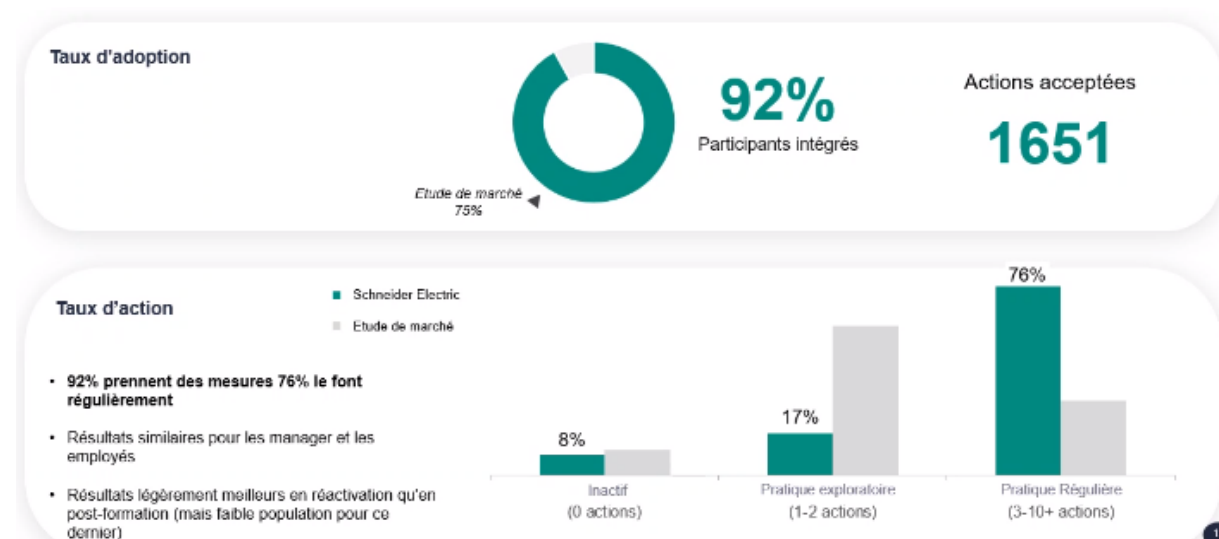
FIFTY

L'Ascension des femmes FIFTY se traduit par des micro-actions en utilisant une banque de données



Le bilan :

- **Plus de 600 femmes** ont participé à l'atelier.
- **Environ deux tiers** d'entre elles ont été identifiées avec un fort potentiel d'évolution.



📄 Retrouvez le support de présentation complet en cliquant [ici](#)

#2 REX Orange

"L'AFEST 100% digital"



Présenté par **Frédéric Panserrieu**, Manager expert en développement du capital humain, et **Maxime Echene**, Business Developer Education Enseignement Formation.

➔ [Se connecter avec Frédéric Panserrieu sur LinkedIn](#)

➔ [Se connecter avec Maxime Echene sur LinkedIn](#)

Le projet :

- **Orange** a mis en place une approche d'**AFEST** (Action de Formation en Situation de Travail) entièrement digitale afin de favoriser le développement des compétences.
- L'objectif était d'**intégrer la formation de manière fluide dans le quotidien** des salariés et de **se rapprocher des situations réelles vécues** par eux.
- La formation a été axée sur le **développement de compétences spécifiques** plutôt que sur l'acquisition de connaissances liées à un métier en **formant les salariés directement sur leur poste de travail**.
- Cette approche permet de couvrir toutes les étapes du parcours professionnel, qu'il s'agisse d'améliorer les compétences existantes (upskill) ou de développer de nouvelles compétences (reskill).

Les étapes :

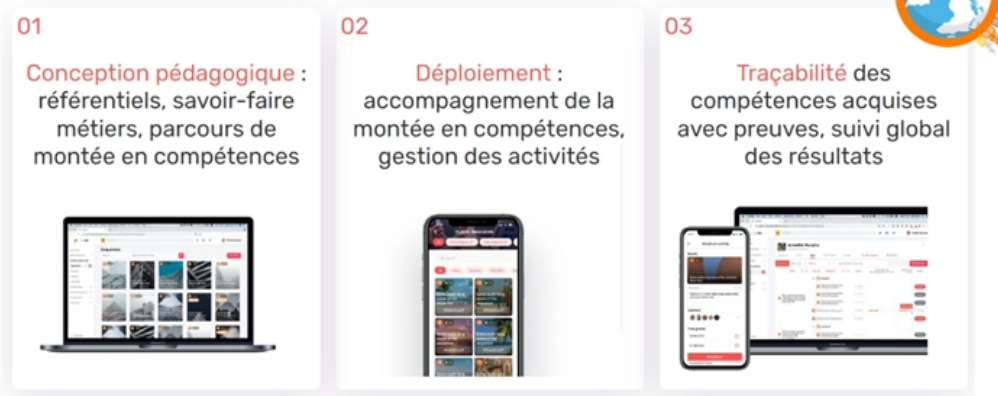
- **Fin 2018** : la loi a été mise en place et les premiers tests ont été réalisés.
- **En 2019** : les accompagnateurs AFEST ont été formés.
- **En 2020** : un POC (Proof of Concept) a été réalisé avec Daylindo.
- **En 2021** : le projet a été élargi à 100 personnes.
- **En 2022** : la décision a été prise d'intégrer pleinement le changement organisationnel, impliquant 500 personnes.
- **En 2023** : le projet a été déployé à plus grande échelle, y compris en réalisant un POC au sein du groupe.

La solution/startup partenaire :

Pour ce projet, Orange a choisi de collaborer avec [Daylindo](#) pour développer la solution digitale.



Et voilà Daylindo



Le bilan :

- Le bilan de cette approche a été très positif.
- Un **outil spécialement dédié au développement des compétences a été développé**, réduisant le temps de gestion des AFEST de 4 heures à pratiquement rien.
- L'outil offre une **expérience fluide et 100% digitale** pour les apprenants et facilite la transmission des savoirs.
- Grâce à l'utilisation du mobile, des **preuves d'apprentissage** ont pu être capturées en direct.

 **Retrouvez le support de présentation complet en cliquant [ici](#)**