

Devenez un.e champion.ne de l'innovation RH et Managériale



Les 7 clés indispensables à toute équipe RH !



Une culture de l'innovation permanente se construit par l'ambidextrie

Les activités quotidiennes et les urgences à court terme ne doivent pas prendre le pas sur les projets stratégiques et les temps de réflexion. Il faut pouvoir combiner innovations de continuité ou incrémentales.

La sécurité psychologique est le FCS n°1 d'une équipe innovante

Pour qu'une équipe soit performante et innove, il faut qu'elle ose dire ses peurs et ses besoins. Le sentiment de sécurité psychologique renforce la capacité individuelle à innover.



L'innovation passe par la mobilisation de tous

Dans l'ère du « co » (coopération, codev, co construction...), la fonction RH doit bâtir cette culture de l'innovation collective où chacun contribue et crée dans le cadre de communautés ou de collectifs.

La capacité d'innovation d'une organisation dépend de la capacité d'apprentissage de ses membres

Pour innover, un collaborateur doit se trouver dans le "flow channel" comme l'explique Mihaly Csikszentmihalyi.



L'innovation passe par une culture agile

Les méthodes de management de projet traditionnelles (approche en V ou en cascade) limitent les capacités d'innovation d'une équipe. L'agilité est clé !

L'innovation est forcément configurationnelle

La cohérence des pratiques et politiques d'une entreprise permet de maximiser la capacité d'innovation collective. Innover passe par l'adoption d'un ensemble de pratiques alignées entre elles !



Vive l'open innovation et les écosystèmes

Toute démarche d'innovation seulement centrée sur ses forces en interne est limitante en termes de vitesse d'exécution et d'ampleur. Vive la collaboration, l'open innovation et les écosystèmes !

A DECOUVRIR DANS L'OUVRAGE :

INNOVATIONS RH & MANAGÉRIALES
70 pratiques innovantes pour passer à l'action
aux éditions EMS



LES PRATIQUES INNOVANTES DANS LE RECRUTEMENT & LA MARQUE EMPLOYEUR



“ LA MARQUE EMPLOYEUR EST LA BOUSSOLE QUI DÉFINIT LE CAP, DONNE À L'ENTREPRISE DU SENS, DESSINE UNE AMBITION COLLECTIVE, UNE VISION PARTAGÉE DE SON FUTUR. ”

THOMAS CHARDIN
Dirigeant fondateur de Parlons RH

CANDIDATS

affirment qu'ils sont plus enclins à postuler pour une entreprise qui fait attention à sa marque employeur

9 / 10

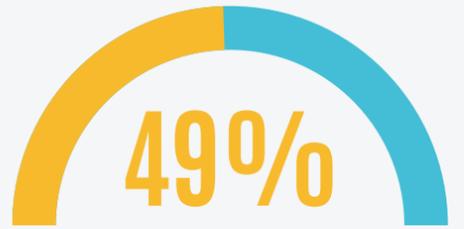
RÉDUCTION

du turnover escompté pour les entreprises qui investissent dans leur marque employeur



EMPLOYEURS

estiment qu'ils n'ont pas les outils nécessaires pour améliorer efficacement leur marque employeur



“ L'EXPÉRIENCE CANDIDAT DÉSIGNE L'ENSEMBLE DES PERCEPTIONS QU'AURA LE CANDIDAT POTENTIEL AVEC LES DISPOSITIFS DE MARQUE EMPLOYEUR ET DE RECRUTEMENT DÉPLOYÉS PAR L'ENTREPRISE POUR LUI DONNER ENVIE DE POSTULER. ”

SÉVERINE LOUREIRO
Auteure, Conférencière, Responsable Expérience Collaborateur & Engagement

UNE EXPÉRIENCE CANDIDAT INNOVANTE PASSE AUSSI PAR LE SITE CARRIÈRES

- 1 Repositionner le candidat au cœur de la relation qu'il entame avec l'entreprise
- 2 Se différencier d'un jobboard
- 3 Connaître et comprendre le besoin du candidat
- 4 Entrer en relation pour convaincre de ce que l'entreprise peut apporter

Découvrez 17 pratiques innovantes pour aller plus loin en matière de recrutement et marque employeur dans l'ouvrage :



LES PRATIQUES INNOVANTES POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES



“ L'ENJEU DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN CONTINU DES COLLABORATEURS CONSTITUE UNE PRIORITÉ POUR LA FONCTION RH. ON SAIT QUE L'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES CONSTITUE UN LEVIER D'ATTRACTIVITÉ ET DE MOTIVATION FORT POUR LES COLLABORATEURS. ”

SOPHIE RODRIGUES
SENIOR MANAGER - CONVICTIONSRH

BESOINS ACTUELS

- plus d'opérationnalité
- une acquisition rapide de nouvelles compétences
- une adaptation aux modes d'apprentissage de chacun

6 SOLUTIONS PRAGMATIQUES POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

- 1 Poser un **constat global, clair et régulièrement actualisé** des compétences à développer dans l'entreprise, associé à un **dispositif d'identification individualisée** des compétences des collaborateurs
- 2 Mettre en place un **dispositif de feedback continu** par les managers pour piloter l'acquisition et le développement des compétences avec le collaborateur
- 3 Demander au **collaborateur** de formuler lui-même **une analyse critique** de ce qu'il a réalisé et mis en œuvre pour lui permettre d'aller plus loin dans sa progression
- 4 Déployer des **applications** en ligne et accessibles via smartphone pour **apprendre de manière autonome et nomade** (sur des sujets techniques, sur des soft skills,...)
- 5 Organiser des **temps d'ouverture et de respiration** pour les collaborateurs d'un même métier/filière (animation de filière, co-dév, learning expedition,...)
- 6 **Permettre les pas de côté** pour redonner de l'élan et se confronter à d'autres modèles (immersion, vis ma vie, mécénat de compétences, stage, programme graduate,...)

Découvrez **11 pratiques innovantes** pour aller plus loin en matière de **développement des compétences** dans l'ouvrage :



LES PRATIQUES INNOVANTES POUR L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES



“ TOUT L'ENJEU D'UNE REFONTE INNOVANTE DES CARRIÈRES EST DE LUI PERMETTRE DE RÉALISER LE POTENTIEL QU'ELLE TIRE DE SA SITUATION UNIQUE, ENTRE LES INDIVIDUS ET L'ORGANISATION, ENTRE LES RESSOURCES D'AUJOURD'HUI ET LES BESOINS DE DEMAIN. (...) L'ENTREPRISE NE SE DÉVELOPPE QUE SI ELLE SAIT CONSTRUIRE L'ORGANISATION DONT ELLE A BESOIN.

JEAN PRALONG
DIRECTEUR DE LA RECHERCHE DU LAB RH



COMMENT DÉVELOPPER LA PERFORMANCE ET LES SOFT SKILLS ? 5 CLÉS POUR CRÉER UN CADRE DE SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE

d'après les travaux du psychologue américain Will Schutz

- 1 Créer un **cadre de confiance** permet d'alimenter le développement des compétences cognitives et techniques en continu
- 2 **Prendre garde aux stratégies d'évitement** qui peuvent représenter jusqu'à 80% de l'énergie de l'organisation
- 3 Développer **l'art de l'inclusion** notamment en ouverture de réunion
- 4 Avancer vers **l'économie de la reconnaissance** en apprenant à donner et recevoir des feedbacks pour développer l'estime de soi et la confiance
- 5 **Pratiquer l'ouverture** en apprenant à concilier vulnérabilité et puissance



“ LA CLÉ DE LA PERFORMANCE EST DONC LA MÊME QUE CELLE DU DÉVELOPPEMENT DES SOFT SKILLS ET DE L'APPRENTISSAGE : ELLE REPOSE SUR LA CRÉATION D'UN CADRE DE SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE FORT ET PROTÉGÉ PAR L'ORGANISATION.

BORIS SIRBEY
CO-FONDATEUR DU LAB RH, PRÉSIDENT DE COLLECTIVZ,
DIRECTEUR DES AFFAIRES PUBLIQUES DE TOMORROW THEORY



Découvrez 10 pratiques innovantes pour aller plus loin en matière de développement des carrières dans l'ouvrage :



LES PRATIQUES INNOVANTES POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



“ POUR ÉVOLUER ET DEVENIR UNE VÉRITABLE CULTURE D'ENTREPRISE, LA QVT NE PEUT PLUS SE CONTENTER D'ACTIONS EXTRAORDINAIRES OU DE RECOMMANDATIONS INAPPLICABLES. ELLE DOIT DEVENIR LA NORME. ”

NOLWENN ANIER
DOCTEURE EN PSYCHOLOGIE

3 CLÉS POUR CREER UNE NOUVELLE NORME AUTOUR DE LA QVT

- 1 Communiquer largement** autour de la QVT en prenant des décisions fortes, mais aussi en permettant à chacun de s'approprier les concepts
- 2 Envoyer des signaux forts** par la direction et les RH qui, pour porter la QVT en tant que culture d'entreprise, doivent faire preuve d'exemplarité
- 3 Faire évoluer les pratiques de reconnaissance symbolique** pour que les comportements qui visent à promouvoir le bien-être des salariés soient remerciés et félicités

✦ *Les changements de culture prennent du temps car ils demandent de faire évoluer toute une vision du travail. L'innovation RH des années à venir passera donc par la **révolution du quotidien** !*

“ LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE DES SALARIÉS NE PEUT PLUS ÊTRE ABORDÉE PAR LE SEUL PRISME DE CONCEPTS TELS QUE LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL OU LA QVT. CE SONT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX QUI DOIVENT ÊTRE LA RÉFÉRENCE EN TERMES D'IDENTIFICATION, D'ANALYSE ET DE PRÉVENTION. ”



PATRICK LEGERON
PSYCHIATRE, FONDATEUR DU CABINET STIMULUS

✦ *La France est très en retard avec seulement **46%** des entreprises qui ont des dispositifs sérieux d'évaluation des RPS, contre **76%** en Suède. selon l'Agence européenne*

Découvrez **10 pratiques innovantes** pour aller plus loin en matière de **développement de la QVT** dans l'ouvrage :



LES PRATIQUES INNOVANTES AUTOUR DU MANAGEMENT

LA CONFIANCE MANAGÉRIALE

“



LA CONFIANCE DES SALARIÉS ENVERS LE MANAGEMENT PERMET UNE DIFFUSION PLUS EFFICACE DE PRATIQUES MANAGÉRIALES INNOVANTES, SOURCE DE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE.

”

THIBAULT PERRIN
MAÎTRE DE CONFÉRENCES - ASSOCIATE PROFESSOR
UNIVERSITÉ DE NIMES

6% de profitabilité supplémentaire mesurée chaque année pour les entreprises dans lesquelles la confiance managériale est présente.

source Perrin, 2021

MANAGER DANS L'INCERTITUDE

“

THÉORISÉE PAR KÜBLER ROSS, LA COURBE DU CHANGEMENT INDIQUE COMMENT TOUT INDIVIDU IMPACTÉ PAR UN CHANGEMENT, TRAVERSE, À SON PROPRE RYTHME, QUATRE ÉTAPES :



”

ISABELLE VAN HOORNE
ASSOCIÉE CHEZ CONVICTIONS RH

- 1 Le choc** : le déni, la colère et la peur sont à l'oeuvre. Le Manager se doit d'informer.
- 2 La remise en question** : la tristesse et la dépression surviennent. Le Manager se doit de guider.
- 3 La remobilisation** : l'acceptation et la découverte du sens émergent. Le Manager se doit d'encourager.
- 4 L'engagement** : la motivation et l'énergie pour passer à l'action reviennent. Le Manager se doit de reconnaître et de valoriser les contributions individuelles et collectives.

Découvrez dans l'ouvrage **12 pratiques innovantes** pour aller plus loin en matière de **management** :



abbvie

evaneos

opteven

Cofidis GROUP

april

Cnav Retraite & Action Sociale
Sécurité sociale

ManoMano

LE GROUPE Groupama

Manutan
All you need. With love.

l'Assurance Retraite

SNCF RÉSEAU

LA MUTUELLE générale

Medtronic

LES PRATIQUES INNOVANTES AUTOUR DE LA RSE

DEMAIN, LA RSE SERA TRANSFORMATIVE

La RSE transformative vise à créer un **changement systémique**, où les dimensions **sociales, environnementales** et **économiques** s'intègrent pleinement dans la culture et les pratiques de l'entreprise.



“ QUAND LA RSE N'EST PLUS SEULEMENT LA CERISE SUR LE GÂTEAU, MAIS LE LEVAIN QUI DONNE VIE AUX ACTIVITÉS, SOURCE D'INNOVATION, DE COHÉSION ET DE DIFFÉRENCIATION COMPÉTITIVE. ”

MARTIN RICHER
FONDATEUR DE MANAGEMENT & RSE

L'INCLUSION, LEVIER D'INNOVATION RH

84% des Français considèrent que les organisations ont un rôle à jouer pour rendre la société meilleure
Enquête « Great Insights » Janv 2021 - Great Place To Work® France

“ L'ENGAGEMENT D'UNE ENTREPRISE, QUI POUVAIT ÊTRE COSMÉTIQUE OU SUPERFLU IL Y A QUELQUES ANNÉES ENCORE, EST DÉSORMAIS INCONTOURNABLE. ”

TIPHAINÉ GALLIEZ
DIRECTRICE CONSULTING CHEZ GREAT PLACE TO WORK® FRANCE



L'**inclusion** est un facteur clé d'engagement et d'innovation, avec des pratiques accessibles à tous, promouvant la diversité et l'équité, voici quelques **pistes d'actions** :

- ✓ Contribuer à déconstruire les stéréotypes au sein de l'entreprise
- ✓ Eliminer la discrimination à l'embauche
- ✓ S'engager sur les enjeux de représentativité dans les filières de formation
- ✓ Réellement mettre en place et respecter un principe d'égalité salariale
- ✓ Incarner l'inclusion et prendre la parole

Découvrez dans l'ouvrage **10 pratiques innovantes** pour aller plus loin en matière de **RSE** :



abbvie

JOBTEASER

OCTO
Technology
Part of Accenture

sopra steria

CGI FINANCE
GROUPE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

suez

salesforce

Allianz

leboncoin
GROUPE

L'ORÉAL