

Talent Management #2

Retour sur le HR Community Talk du Lab RH consacré à la Data & l'IA en RH, qui s'est tenu le 20 novembre 2024 en ligne.

2 intervenants ont pris la parole pour apporter leurs expertises :



Dora MOSALO - *Learning&Development Manager au sein de La Française des Jeux*

“Retour d’expérience sur le parcours de prise de fonction managériale développé avec leur CX Studio interne”



Juliette DUCLOS - *Responsable Innovation et Transformation RH au sein de Cofidis Group*

“Retour d’expérience sur le jeu *L'Échappée Managériale* conçu avec les Frères Meyer”

Merci aux intervenants et aux participants pour leur contribution et leur engagement !



Intervention de Dora MOSALO

“Retour d’expérience sur le parcours de prise de fonction managériale”

 **Résumé :** moderniser la prise de fonction managériale : un parcours sur mesure et collaboratif chez FDJ !

- Le Groupe FDJ a repensé son parcours managérial pour répondre aux attentes des nouveaux managers, en combinant e-learning, ateliers collaboratifs et personnalisation.
- Les résultats parlent d’eux-mêmes : une meilleure intégration des valeurs de l’entreprise, une réduction des coachings curatifs et un premier pas vers une harmonisation internationale après l’acquisition de Kindred.
- Prochaine étape : unifier les pratiques managériales en intégrant diversité culturelle et personnalisation des besoins.

 [Cliquez ici pour télécharger le support présenté](#)



Présentation du Groupe FDJ

Effectif : 3 000 salariés majoritairement basés en France, avec une filiale en Irlande.

Récente acquisition : Rachat de Kindred (2 500 collaborateurs, présents dans 14 pays, spécialisés dans le jeu en ligne).

Structure de l’équipe RH Formation :

- Équipe Learning & Development : 4 Learning Partners, 2 administratifs et 2 alternants.
- Domaines prioritaires : managers, soft skills, digital learning et déploiement opérationnel.



Parcours de prise de fonction managériale

Contexte initial :

- Avant 2020 : Formation classique en présentiel (3 jours), perçue comme coûteuse et peu adaptée à tous les profils.
- Crise sanitaire : Transition forcée vers le distanciel, révélant les limites du dispositif.
- Besoin : Concevoir un parcours plus agile et aligné sur les attentes des managers.

Diagnostic interne :

- Mobilisation du **CX Studio** pour identifier les attentes via des interviews de 25 nouveaux managers.
- Retours majeurs :
 - **Isolement** ressenti en début de fonction.
 - Besoin d'intégrer la **culture managériale** FDJ.
 - Importance des échanges entre pairs.



Nouvelle approche du parcours managérial

Philosophie :

- La FDJ a introduit un **parcours de prise de fonction managériale**, aligné sur son modèle managérial.
- Ce parcours est désormais **blended learning**, combinant des modules en e-learning pour la théorie et des sessions en présentiel pour la pratique.

Principales étapes du parcours :

1. **Kick-off individuel** : présentation personnalisée du parcours et des outils.
2. **Modules de e-learning** : accès à un contenu structuré via la plateforme **kOKOROE** (premiers pas, fondamentaux du management).
3. **Questionnaire managérial AssessFirst** : adapté pour aligner les compétences individuelles au modèle FDJ.
4. **Ateliers pratiques en présentiel** : mise en pratique des compétences managériales dans des contextes réels.
5. **Sessions collaboratives** : rencontres entre pairs pour favoriser les échanges et réduire l'isolement.

Bilans

- **Réduction des coachings curatifs** : aucun manager n'a eu besoin d'accompagnement intensif depuis 3 ans.
- **Appropriation réussie** : le modèle managérial FDJ est bien intégré, même pour les managers externes.
- **Ouverture internationale** : une formation en anglais a été testée avec succès, ouvrant la voie à un déploiement élargi.



Enseignements et prochaines étapes

- **Intégration post-Kindred** : Harmoniser les pratiques managériales des deux entités en tenant compte des différences culturelles.
- **Engagement des managers expérimentés** : Organiser des ateliers pour comprendre et répondre à leurs besoins.
- **Maintenir la personnalisation** : Capitaliser sur les outils internes (CX Studio) pour préserver une approche sur mesure.



Conseils à d'autres DRH

1. **Impliquer les managers** : Interrogez-les pour concevoir un parcours adapté à leurs besoins.
2. **Rester flexible** : Faites de la modalité (présentiel/distanciel) un outil et non une contrainte.
3. **Valoriser l'alignement culturel** : Formez sur les compétences mais aussi sur les valeurs de l'entreprise.
4. **Mesurer l'impact** : Suivez les résultats (satisfaction, baisse des conflits) pour ajuster le dispositif.
5. **Penser global** : Assurez l'inclusion linguistique et interculturelle dans vos formations.



Intervention de Juliette DUCLOS

“Retour d’expérience sur le jeu *L'Échappée Managériale* conçu avec les Frères Meyer”

 **Résumé :** Cofidis Group : une transformation managériale ludique et collaborative

- Cofidis a lancé un jeu de cartes pour diffuser des pratiques managériales innovantes, inspiré du projet "L'Odyssée Managériale" créé avec les Frères Meyer.
- L'objectif est d'encourager les managers à tester des pratiques et partager leurs retours dans une communauté interne.
- Résultats : 100% des managers français ont joué, avec un engagement moyen de 2 pratiques prises par joueur à l'issue du jeu.

 [Cliquez ici pour accéder au support présenté](#)

Présentation de Cofidis Group

Cofidis Groupe : Présente dans 9 pays européens, avec 5 700 collaborateurs. Le groupe inclut plusieurs marques : Cofidis (crédit), Monaco La Banque (banque en ligne), Creatis (courtier en rachat de crédits), et le GEIE Synergie.

Actionnaire : Le groupe appartient à **Crédit Mutuel Alliance Fédérale**, une organisation de 72 000 collaborateurs. Cofidis est aussi **entreprise à mission**, avec des projets mutuels en cours avec Crédit Mutuel.

Culture d'entreprise : Proximité managériale, simplicité, autonomie, et confiance. "Travailler sérieusement sans se prendre au sérieux" fait partie de l'ADN du groupe.

Retour d'expérience - L'Odyssée Managériale

Origine de l'initiative : Juliette a été contactée via LinkedIn par Romain Meyer pour participer à l'**Odyssée Managériale**, un tour du monde des innovations

managériales. Le projet visait à découvrir des pratiques managériales innovantes dans 8 pays, avec des interviews d'organisations variées.

Résultat de l'Odyssée :

- Plus de 100 organisations rencontrées, avec une richesse de contenu sur les pratiques managériales.
- Un bilan partagé avec les managers sous forme de conférence, qui a suscité un enthousiasme notable malgré une situation de **crise de la vocation managériale** dans certaines entreprises.



Le Jeu de l'Échappée Managériale

Idée et Prototype : En réponse à la question de diffuser les pratiques managériales découvertes, l'équipe a lancé un jeu de cartes, inspiré des découvertes de l'odyssée. Ce jeu a évolué après plusieurs itérations :

- **1ère itération** : Newsletter, non adoptée par les managers.
- **2ème itération** : Site web en mode self-care, mais trop coûteux.
- **3ème itération** : Création du jeu de cartes "L'Échappée Managériale" à coût quasi nul.

Objectif : Le jeu permet aux managers de découvrir des pratiques innovantes et de les tester dans leur quotidien. Les managers s'engagent à tester une pratique qu'ils découvrent pendant le jeu, et partagent leurs retours dans une **communauté interne**.



Résultats du Jeu et de l'Engagement

- **Engagement des Managers** : 100% des managers français de Cofidis ont joué au jeu. En moyenne, chaque joueur s'engage à tester **2 pratiques**.
- **Retour d'expérience** : Les retours sont collectés en audio, où les managers eux-mêmes partagent leur expérience dans la communauté. Ce processus renforce l'engagement des managers et permet une diffusion organique des bonnes pratiques.
- **Expansion** : Le jeu a été introduit dans d'autres entreprises et le nombre de joueurs devrait dépasser les 1 000 d'ici janvier 2025.