

Talent Management & Learning #1 - 2025

Retour sur le HR Community Talk du Lab RH qui s'est tenu le 14 mars 2025.

2 intervenants ont pris la parole pour apporter leurs expertises :

1/ Retour d'expérience de Decathlon sur leur signature pédagogique unique, où chaque collaborateur devient acteur de son apprentissage : « *On s'est inspiré du meilleur du sport pour le transposer dans le monde de l'apprentissage.* »



Lucie GAUTHIER - *Director of Learning and Development - Decathlon*

2/ Actus et insights du Lab RH



Sophie Loeuilleux - *HR Innovation Project Manager au Lab RH*

Merci aux intervenants et aux participants pour leur contribution !



Intervention de Lucie GAUTHIER - Director of Learning and Development - Decathlon

 **Decathlon University** a conçu une **signature pédagogique** pour harmoniser ses formations à l'échelle mondiale. Co-construite avec 15 pays, elle repose sur trois piliers – *Sport Spirit, Lien et Accessibilité* – et vise à offrir une expérience apprenante engageante, cohérente et inclusive.

Decathlon University

- Périmètre de 110 000 collaborateurs dans 80 pays.
- Trois piliers fondateurs :
 - **École d'expertise** : hard skills, soft skills, développement personnel.
 - **École d'excellence en management** et en partage des valeurs.
 - **Lieu dédié au bien-être physique et mental** : sommeil, alimentation, sport, santé mentale.

Définition de la signature pédagogique chez Décathlon

- Une culture apprenante concrète, traduisant la promesse "Your development has no limit".
- La signature pédagogique est un outil pour :
 - **Unifier** les expériences d'apprentissage.
 - **Renforcer le professionnalisme** des concepteurs.
 - Se **différencier** en tant qu'entreprise apprenante.
 - Marquer les esprits avec un **effet "waouh"**.

Pourquoi une signature pédagogique ?

- Dans l'objectif d'**harmoniser la production de contenu** et assurer un **impact réel** auprès des apprenants.

- Pour un public cible : **150 concepteurs de contenus** venant de métiers variés, souvent **non issus de la pédagogie**.
- Enjeu : **Professionaliser la conception** via un socle commun accessible et internationalement déclinable.



Comment a été construite la signature pédagogique ?

- **Co-construction internationale** via **3 workshops**, réunissant **15 pays**.
- Prise en compte des **spécificités culturelles d'apprentissage**.
- Élaboration collaborative des **rituels, standards et outils communs**.



Les 3 grands partis pris pédagogiques

1. **Le Sport Spirit** : analogies sportives, icebreakers, vocabulaire commun (coaching, entraînement...).
2. **Le lien** : authenticité, incarnation des formations (présentation du formateur), communication personnalisée (e-mails envoyés par les formateurs eux-mêmes).
3. **L'accessibilité** : internationalisation (traduction en 40 langues, adaptation culturelle), inclusion (prise en compte des troubles DYS), **mobile first**.



3 piliers concrets pour les concepteurs

1. **Marketing de la formation** :
 - Mails incarnés par les formateurs, dès la confirmation d'inscription.
 - Charte graphique dédiée aux formations (différente de la charte corporate).
 - Banque d'images internes avec photos réalisées en situation réelle.
2. **Design pédagogique structuré** :
 - Formations incarnées (le concepteur se présente en vidéo).
 - Format synthétique et engageant (e-learning courts, pratiques).
 - Ratio visé : **70% de pratique / 30% de théorie**.

- Cinq étapes types : **icebreaker, energizer, activation, contenu, clôture**

3. Continuous Learning :

- Apprendre comme on fait du sport : objectifs, pratique, régularité, évaluation.
- Intégration d'**analogies sportives** dans les contenus, le vocabulaire, les visuels.

 **Critères de sélection des concepteurs** : expertise métier reconnue dans l'entreprise (niveau 4 dans leur référentiel interne) et forte appétence pour la transmission. L'esprit de réciprocité est essentiel.

Organisation & transmission

- Les **skill leaders** conçoivent les contenus. Ils transmettent ensuite aux **référents pays** qui forment des **formateurs locaux** (train the trainer).
- **Programme de formation interne** pour former les concepteurs : de l'ingénierie de base à la VR.
- **Des formateurs** formés via un parcours de 1,5 jour (présentiel + distanciel) obligatoire avant de commencer.
- La pédagogie est considérée comme une compétence à part entière, avec un **accompagnement et une montée en compétence progressive** des experts métier.
- **Une mission à 20% du temps** peut être dédiée à la formation pour les collaborateurs, favorisant l'engagement dans ces rôles.

Outils & supports mis à disposition

- Une **personne dédiée** anime la relation avec les 80 pays, et un **livre blanc** est en préparation pour documenter les préférences locales en matière d'apprentissage.
- Les outils disponibles :
 - Templates de slides.

- Guidelines pédagogiques (11 à date, regroupées dans un **livret de 70 pages**).
- Banque d'images internes (photos maison uniquement, pas de banques d'images génériques).
- Exemples concrets (icebreakers, mails types, séquences clés, grilles d'audit sur 80 critères).



Une démarche évolutive

- Un **lancement international** de la signature pédagogique réalisé en 2023 et une **formation obligatoire** à la signature pour tous les concepteurs.
- Puis une **amélioration continue** avec de nouvelles versions annuelles (guidelines, images, pratiques...).



Intervention de Sophie Loeuilleux Actus & Insight du Lab RH



La veille RH : Strategic Workforce Planning - L'antisèche du SWP !

Guide réalisé par [Albert](#)



→ Pourquoi ce guide ?

- Clarifier les enjeux et la méthodologie du SWP
- Offrir un cadre normatif tout en restant flexible

→ Principes clés du SWP

- Gouvernance RH essentielle pour structurer la démarche
- Segmentation des métiers et référentiel de compétences
- Analyse des écarts entre effectifs actuels et besoins futurs
- Plans d'action concrets (Méthode des 6B : Build, Buy, Borrow...)

→ Pourquoi c'est important ?

- Alignement des talents sur la stratégie business
- Anticipation des transformations RH et marché du travail
- Processus récurrent, pas un exercice ponctuel

→ Pour qui ?

- DRH, responsables SWP, experts en planification stratégique



[Cliquez ici pour télécharger le guide](#)

 **La veille RH** : Deutsche Telekom - plateforme de gestion des compétences "Growth Hub"

- 200.000 salariés
- **Déploiement mondial de "Growth Hub" (2025-2026)**
 - Plateforme IA de gestion des compétences et carrières chez Deutsche Telekom
- **Solution Eightfold (éditeur américain spécialiste de l'intelligence artificielle appliquée au recrutement et à la gestion des talents)**
 - Matching IA entre compétences, aspirations et besoins RH
 - Recommandations personnalisées : formations, projets, évolutions de carrière
- **Déjà en place en Allemagne, extension aux filiales internationales**
 - Amélioration de la gestion des talents et des opportunités internes
- **Encadrement par un "Manifeste IA"**
 - Protection des employés et transparence
 - Non-collecte de données sensibles et non-discrimination
 - Maintien des décisions entre les mains des humains



[Cliquez ici pour lire l'article](#)