

ÉDITION 2017



# LES TROPHÉES SIRH





<b>ÉDITORIAL</b> .....	3
<i>par Nicolas DACHER</i>	
<b>LES PARTENAIRES</b> .....	4
<b>LE CERCLE SIRH</b> .....	5
<b>LE JURY</b> .....	6
<b>CATÉGORIE SI &amp; DIGITAL RH</b>	
Mise en place d'un simulateur d'entretien vidéo - <b>Adecco</b> .....	9
<i>par Chrystelle GIRAUD</i>	
Digitalisation du parcours collaborateur en back office - <b>Adelius</b> .....	12
<i>par Maureen JOFFROY</i>	
Internationalisation et déploiement du SIRH : mise en place du socle - <b>Bouygues Construction</b> .....	16
<i>par Grégory FOULON</i>	
Recrutement digital avec la mise en place de la 4e journée de l'alternance - <b>Groupe M6</b> .....	20
<i>par Thierry COMBREXELLE</i>	
Evaluation 360° en continu - <b>Linkbynet</b> .....	23
<i>par Elodie GOJON</i>	
Formation digitale à l'outil de signature électronique SITI (Sign It, Track It) - <b>Lyreco</b> .....	27
<i>par Stéphanie GAY</i>	
Déploiement d'un SIRH à l'international - <b>Microcred</b> .....	30
<i>par Mourad SLITNI</i>	

## CATÉGORIE START-UP RH

### FORMATION

Accompagnons vos compétences et vos besoins formation - <b>EDOTPLUS</b> .....	35
The first Collaborative Training Box - <b>MY SERIOUS GAME</b> .....	36
Gamified Learning : une expérience d'apprentissage mémorable et ludique qui révélera vos talents - <b>SMART HANDS ON</b> .....	37
We turn employess into daily learners - <b>SPARTED</b> .....	38

### GESTION DES TALENTS / COMPÉTENCES

Identifiez et connectez vos compétences en temps réel ! - <b>ELAMP</b> .....	39
Le feedback nouvelle génération - <b>ELEVO</b> .....	40
L'intelligence collective révolutionne le choix de formation et de carrière - <b>HUMANROADS</b> .....	41
Partagez et développez vos compétences - <b>JOBDEAL</b> .....	42

### MANAGEMENT D'ÉQUIPES

Libérons le talent collectif des organisations - <b>BRAINLINKS</b> .....	43
La science des interactions pour que 1+1 = 3. Ou plus - <b>ENTR'UP</b> .....	44
Engagez vos équipes en les alignant sur leurs priorités métier - <b>ZEEBRA</b> .....	45

### QUALITÉ DE VIE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

L'application du droit à la déconnexion - <b>CALLDOOR</b> .....	46
Redonner aux collaborateurs le pouvoir d'agir pour guérir l'entreprise des excès de l'e-mail - <b>MAILLOOP</b> .....	47
Votre bien-être, notre motivation - <b>MOODWALK</b> .....	48
Retrouver la maîtrise de sa messagerie et de son temps - <b>TIMYO</b> .....	49
Suivez l'état d'esprit de l'entreprise en continu - <b>OCTOMINE</b> .....	50
Une solution qui apporte du temps réel dans les ressources humaines, engage vos employés, pour une entreprise plus performante ! - <b>ZEST ME UP</b> .....	51

### RECRUTEMENT ET PILOTAGE SOCIAL

Accompagner les DRH dans la nouvelle ère du digital - <b>DIGITAL DSN BI</b> .....	52
Vos futurs talents à portée de main - <b>GOLDENBEES</b> .....	53
Provocateur de réussite - <b>YOU TRUST</b> .....	54

Notre environnement politique, économique, sociétal et technologique est plus que jamais complexe et incertain. Une entreprise doit donc perturber les règles du jeu concurrentiel et remettre constamment en cause les positions et avantages obtenus. Un manque d'initiative rapide d'une équipe dirigeante peut causer le déclin d'une organisation. L'innovation, souvent issue des technologies dites « numériques », se situe donc au cœur des stratégies de croissance des entreprises.

Une bonne gestion du capital humain permet d'accroître les capacités dynamiques de l'organisation. Elle peut également favoriser la créativité. L'objectif de la fonction RH évolue donc. La maîtrise des coûts du personnel, par accroissement de la productivité, cède ainsi progressivement la place à l'accroissement de la compétitivité par l'implication des personnes. L'enseignement supérieur s'adapte progressivement à ce nouveau paradigme.

L'acquisition, le stockage, la diffusion et la protection (trop souvent négligée) d'informations, sous la forme de données plus ou moins agrégées, sont donc devenues fondamentales à tous les niveaux d'activité. C'est la raison pour laquelle des nouveaux métiers se sont développés comme, par exemple, le *Chief Digital Officer*, le *Chief Data Officer* ou le *Data Scientist*.

La fonction Ressources Humaines s'articule résolument autour du SIRH. Ce dernier ne fait absolument pas obstacle à la relation humaine. Il l'enrichit, au contraire, par une meilleure compréhension des attentes des collaborateurs et fournit un levier permanent de pilotage, en temps réel, de nos organisations. Ajoutons que, dans un monde de plus en plus interconnecté, les entreprises ont tout intérêt à donner de la transparence et du pouvoir à ses parties prenantes.

En synthèse, le SIRH permet de simplifier et de centraliser des tâches relevant de l'administration du personnel. Il génère donc un gain de temps considérable qui permet de se concentrer sur des tâches à forte valeur ajoutée en responsabilisant les différents acteurs de l'entreprise. Cet outil induit donc un renouveau de la fonction en lui conférant (enfin...) une dimension bien plus stratégique.

Le Cercle SIRH mène, en toute indépendance, un important travail de recueil et d'explicitation d'informations. Il permet ainsi à chaque décideur de comparer objectivement sa situation, ce qui est essentiel notamment au moment où s'impose le concept de « marque employeur » et où la bonne gouvernance des systèmes d'information est *a minima* un facteur clé de succès.

Le temps est désormais venu de féliciter les lauréats ainsi que de vous souhaiter une agréable lecture de la présente édition des trophées du SIRH 2017... Sans oublier, bien évidemment, de remercier les membres du Cercle pour m'avoir associé à cette passionnante aventure.



**Nicolas DACHER**

*Responsable pédagogique, docteur en sciences de gestion  
et chercheur au Prism Sorbonne*

## INSTITUTIONNELS



Le **CIGREF**, réseau de Grandes Entreprises, est une association créée en 1970. Il regroupe plus de 130 grandes entreprises et organismes français dans tous les secteurs d'activité. Le CIGREF a pour mission de "promouvoir la culture numérique comme source d'innovation et de performance".

Le **Lab RH** est une initiative née du regroupement des acteurs innovants dans le domaine des Ressources Humaines, dans le but de fédérer, dynamiser et promouvoir l'innovation. Cette initiative a pour ambition de devenir le point de contact unique entre les acteurs innovants et les organisations en quête d'innovations RH.



## PRESSE



**Décideurs** est un magazine mensuel à destination des dirigeants d'entreprise : actualité du management, interviews des grands acteurs économiques et décryptage des débats majeurs. Parallèlement, le groupe Leaders League édite 17 guides sectoriels présentant des études de marché, des interviews d'acteurs clés, des classements et des fiches annuaires des meilleurs conseils. Fort de cette expertise, Leaders League organise depuis près de quinze ans des événements à destination des dirigeants et décisionnaires. Le groupe met à l'honneur la performance d'acteurs économiques majeurs au cours de manifestations reconnues par l'ensemble des professions concernées.

**Entreprise & Carrières** traite toute l'information RH, de façon pratique et opérationnelle. Tous les mardis, retrouvez l'actualité, les meilleures pratiques et outils RH, les expériences des autres entreprises, une grande enquête sur un thème majeur des RH, et nos pages carrières RH pour être au cœur du marché du travail.



**ExclusiveRH.com** est un site d'information indépendant spécialisé sur les Ressources Humaines et les nouvelles technologies. Il fournit des conseils pour réussir le choix de son SIRH, pour recruter sur les réseaux sociaux et pour retenir le bon dispositif de e-learning. Créé en 2008, ce portail compte plus de 90 000 professionnels RH abonnés à sa newsletter gratuite. Chaque semaine, une équipe de journalistes professionnels présente l'actualité des logiciels RH et les informations pour choisir ses sites emploi. Une rubrique est aussi dédiée aux outils d'évaluation RH.

**SpotPink** est une agence de communication, créée en 2011, avec une forte expertise dans les médias sociaux, qui délivre ces services externalisés de communication, de marketing et de publicité aux acteurs de l'écosystème de la gestion des ressources humaines (éditeurs de logiciels RH et SIRH, prestataires de services, cabinets conseil, cabinets de recrutement, professionnels en entreprise...).



Le Cercle SIRH est la première association des responsables SIRH. Son ambition est d'offrir à cette communauté un lieu de partage, d'échanges et de rencontres professionnelles.

Il a pour objectif de :

- favoriser la promotion de la fonction SIRH au travers d'événements professionnels,
- aider les responsables SIRH à faire face aux problématiques quotidiennes de la fonction,
- développer une communauté active de responsables SIRH et renforcer les liens entre les responsables SIRH de différentes sociétés.

Le Cercle SIRH est dirigé par le bureau de l'association élu chaque année et composé de professionnels et experts SIRH. **L'association rassemble aujourd'hui plus de 70 entreprises membres.** L'adhésion au Cercle SIRH permet d'accéder également aux journées d'étude, aux benchmarks et à l'université de printemps du SIRH.

## LES JOURNÉES D'ÉTUDE

Plusieurs journées d'étude thématiques sont organisées au cours de l'année afin de rassembler la communauté SIRH et analyser les problématiques auxquelles elle est amenée à faire face. **Chaque journée d'étude est composée d'une analyse de la problématique définie, d'un tour de table pour partager ses bonnes pratiques et d'un retour d'expérience détaillé d'une entreprise.**

**7 journées sont prévues sur le 2<sup>e</sup> semestre 2017 :**

- Mardi 17 octobre 2017 - Le SIRH dans le secteur public : de la stratégie à la mise en œuvre
- Jeudi 26 octobre 2017 - Le SIRH à l'international
- Mardi 14 novembre 2017 - Les indicateurs RH de la France à l'international
- Mardi 14 novembre 2017 - Parcours digital et identitaire du salarié à Nantes
- Mardi 21 novembre 2017 - Digital learning
- Jeudi 7 décembre (complet) et Jeudi 14 Décembre 2017 - Déplacement du socle paie au core RH

## LE WORKSHOP SUR LA FONCTION SIRH

L'objectif de ce workshop est de réfléchir entre responsables SIRH aux éléments clés qui composent la fonction : Quel périmètre ? Quelles activités ? etc.

**Il sera composé de deux demi-journées de travail :**

- Jeudi 12 octobre, la première demi-journée qui permettra de répondre à toutes les questions de cadrage de la fonction SIRH en partant notamment de la synthèse du benchmark SIRH 2017. En complément, une enquête sur les rémunérations des postes dans la fonction SIRH en fonction des responsabilités et missions sera préparée et envoyée à toutes les personnes travaillant dans la fonction.
- Mardi 12 décembre, la seconde demi-journée qui permettra d'analyser ensemble les résultats de l'enquête de rémunération et de finaliser l'étude sur la fonction SIRH.

*La participation aux journées d'étude et au workshop peut faire l'objet d'une convention de formation.*



# LE JURY

Le jury est composé des lauréats 2016 et des représentants des partenaires des trophées SIRH. Il est présidé par Nicolas DACHER, responsable pédagogique, docteur en sciences de gestion et chercheur au Prism-Sorbonne.



**Nicolas DACHER**, diplômé de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, de l'IAE de Paris et de HEC Paris est Docteur en sciences de gestion. Ses expériences opérationnelles de consultant en GRH et de DRH ont notamment été consacrées à la conception, au déploiement ou à l'optimisation de SIRH. Il est également chercheur associé au Pôle de Recherche Interdisciplinaire en Sciences du Management (PRISM) Sorbonne, secrétaire général de l'association des anciens du M2 GSRH de l'Université Paris 1, responsable des enseignements de sciences de gestion à l'ECE Paris (école d'ingénieurs) et chargé de cours à l'Université Paris 1 et Evry Val d'Essonne. Il y enseigne notamment la stratégie, le management, la théorie des organisations, la conduite du changement, la GRH et la stratégie SIRH.

**Carole BLANCOT**, présidente de l'agence de communication SpotPink, conférencière, formatrice, auteure de plusieurs ouvrages, psychosociologue clinicienne, psychothérapeute & bloggeuse sur les thématiques RH et SIRH.

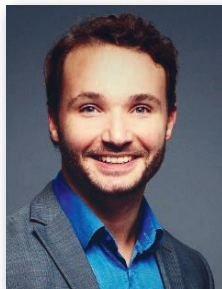


**Françoise BRAGARD** a commencé sa carrière de Responsable SIRH au sein de la société LOUVRE HOTELS sur la partie Française, avant de rejoindre SYSTRA en tant que responsable SIRH groupe. Dans son scope, en plus du périmètre local des Paies France, elle a géré la définition, le choix ainsi que la mise en place d'une suite de Talents à l'international en lien avec les autres systèmes de la société. Aujourd'hui, responsable SIRH Groupe de la société EUROTUNNEL, elle se place dans une nouvelle optique : une optimisation de l'existant.

**Laurent GERBIER** est diplômé de l'Institut Supérieur du Commerce de Paris dont un an passé à l'European Business School de Londres, Laurent débute sa carrière en 2001 au sein de CLM Consultants. Il intègre ensuite Alstom en 2005, à la DSI tout d'abord, où il a occupé successivement le rôle de chef de projet, puis de Business Partner pour différents métiers. En 2011, il rejoint les équipes RHs d'Alstom pour prendre en charge l'implémentation du service partagé paie & administration RH sur la France. Depuis 2 ans, Laurent travaille au sein de l'équipe HR Transformation, dont l'objectif est de rendre plus agile la fonction RH en optimisant les processus & outils. C'est dans ce contexte qu'il a pris en charge le projet du nouvel SIRH d'Alstom.







**Jeremy LAMRI** est fondateur de Monkey tie, il est également à l'origine du Lab RH. Son implication pour la jeunesse et l'emploi auprès de l'ONU et plusieurs organisations internationales l'amènent à intervenir régulièrement sur les sujets de la transformation auprès d'entreprises ou d'étudiants, et motivent son doctorat en sciences cognitives sur l'évaluation du potentiel humain. Ancien joueur semi-professionnel de rugby, il sert également sous le rang d'Officier de Réserve de la Marine Nationale depuis 2010, et est notamment diplômé de HEC Paris et de l'Université d'Oxford.

**Xavier MOULINS**, il a débuté sa carrière au Commissariat à la réforme de l'Etat, avant de rejoindre en 1997 le Groupe Wolters Kluwer en tant que journaliste en charge des questions sociales. Il rejoint en 1999 le Groupe VINCI et y occupe différentes fonctions de Directeur des Ressources humaines de division, puis, dès 2004, de Directeur des affaires juridiques et sociales du Groupe puis de DRH adjoint du Groupe en charge du développement social. Xavier Moulines est titulaire d'un DEA de droit social international et européen et d'un DESS de Droit et pratique des relations de travail de l'Université Paris II Panthéon-Assas. Il est également avocat et membre de l'Observatoire de la Prospective sociale de l'Institut de l'Entreprise. Il est aujourd'hui Directeur des Ressources Humaines Groupe de Groupe Eurotunnel et Président du CIFFCO.



**Claire OROSCO**, diplômée de l'ESCP Europe, elle débute sa carrière en tant que consultante chez Accenture où elle restera durant 3 ans. Elle devient ensuite Project Manager pour différentes structures : assurance, conseil et banque. En 2012, elle devient chargée de mission transformation RH à la DRH d'un grand nom de l'Assurance. Deux ans plus tard, elle devient directrice adjointe du programme de modernisation SIRH - Paye pour le Secrétariat Général pour la Modernisation de l'Action Publique (SGMAP).



**Christophe PICARD** commence sa carrière chez SOPRA comme ingénieur de développement puis chef de projet. Après un diplôme d'ingénieur du CNAM Paris, un DESS en réseaux et bases de données à l'université de Montpellier et un diplôme d'ingénieur Européen, il intègre, en 1995, le groupe Caisse d'épargne pour y exercer des fonctions de responsable de l'architecture technique, directeur du projet euro, directeur de l'audit d'un centre informatique, directeur de la production. A l'issue de la fusion entre les caisses d'épargne et les banques populaires il rejoint la gestion des dirigeants de la DRH Groupe BPCE. Il est actuellement responsable du SI Talents du groupe BPCE.



Les systèmes d'information et le digital impactent tous les métiers de l'entreprise, y compris les ressources humaines. Ce trophée a pour objectif de récompenser les projets de SI et de transformation digitale des fonctions RH de l'entreprise, conçus pour s'adapter aux nouveaux usages et attentes des collaborateurs (personnalisation de l'expérience utilisateur, déploiement d'applications RH sur mobile...).





### Chrystelle GIRAUD

Diplômée de Gestion de l'université Lyon 2, Chrystelle a démarré sa carrière chez Adia, filiale du Groupe Adecco. Tout d'abord à la DRH, au service recrutement des permanents puis

Chargée de Missions Candidats en charge du sourcing, de la fidélisation des intérimaires et des outils de recrutement. Elle rejoint The Adecco Group en 2013 lors de la fusion d'Adia et Adecco. Actuellement Chef de Projet Digital et Responsable Sourcing Candidats pour les 17 marques du Groupe Adecco en France, elle a pour mission de définir et mettre en place les stratégies de sourcing et d'innovations digitales pour contribuer à l'amélioration de l'Expérience Candidats.



### THE ADECCO GROUP

*The Adecco Group, leader mondial des solutions en ressources humaines, est présent sur les 5 continents et sur plus de 60 pays et territoires. Le Groupe figure sur la liste des 500 plus grandes sociétés mondiales (Forbes). En France, The Adecco Group est un acteur engagé pour développer l'emploi durable et la mise à l'emploi des personnes fragilisées à travers en particulier : Le placement en travail temporaire mais également en CDD et CDI. Le développement du CDI intérimaire et de l'alternance. Le conseil, la formation et l'externalisation. L'intérim d'insertion avec le Réseau Adecco Insertion ; plus grand réseau de France.*

## CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET

*Proposer un service à valeur ajoutée à nos candidats pour les accompagner dans leur employabilité : c'est l'essence même de notre projet « simulateur d'entretien vidéo ».*

Grâce au simulateur d'entretien vidéo, Adecco souhaite que ses candidats prennent conscience de l'importance des « soft skills », ou aptitudes relationnelles, dans une candidature. Il s'agit également de leur permettre de se familiariser

aux nouvelles technologies et au nouveau processus de recrutement (i.e. utilisation de l'entretien vidéo différé) en cours de déploiement au sein du groupe Adecco. Le but est également de permettre aux candidats de s'entraîner à répondre de manière **spontanée, construite et avec assurance**, aux questions d'un recruteur.

Le rapprochement avec InterviewApp s'est opéré lors d'un salon. Les équipes Adecco ont rapidement adhéré à l'outil de simulation d'entretien vidéo, InterviewApp Simulator. Peu de temps après, un partenariat s'est noué pour mettre l'outil à disposition des candidats sur le site : [www.adecco.fr](http://www.adecco.fr).

## CONTENU ET RÉALISATION DU PROJET

En juin 2016, InterviewApp Simulator a été intégré au site flambant neuf [www.adecco.fr](http://www.adecco.fr). Mis en avant sur la première page du site, il permet aux candidats de s'entraîner en illimité puisque **chaque simulation est unique**, grâce à la base de **150 questions** dans laquelle le simulateur vient piocher.

Afin d'informer un maximum de candidats, nous avons massivement communiqué grâce à des campagnes emailing, des bannières et des newsletters.

## ORGANISATION DU PROJET ET MOYENS MIS EN PLACE

Pour assurer la réussite du projet, une page dédiée à ce module d'entraînement a été créée sur Adecco.fr afin d'accueillir les candidats intéressés et leur expliquer le principe du simulateur. Ensuite, la communication d'ampleur et systématique mise en place par nos équipes a permis de développer la notoriété du service auprès des candidats.

Entre juillet 2016 et juillet 2017, Adecco.fr c'est 22 600 000 visites soit 8 100 000 utilisateurs et 2 360 000 candidatures. 95 000 simulations d'entretiens en ligne.

1,17 % des visiteurs d'Adecco.fr ont utilisé le simulateur.

## DIFFICULTÉS, CONTRAINTES ET SOLUTIONS APPORTÉES

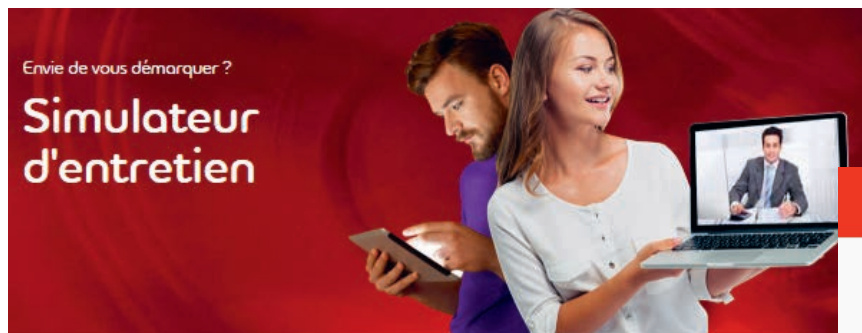
Il n'est pas donné à chacun d'être naturellement à l'aise face à une caméra. L'exercice de l'entretien vidéo peut donc surprendre certaines personnes/certains utilisateurs.

Alors comment leur permettre de gagner en aisance avec ce nouvel outil tout en travaillant leur employabilité ? Tout simplement en donnant la possibilité aux candidats de s'entraîner autant de fois qu'ils le souhaitent !

## RÉSULTATS ATTENDUS DU PROJET ET RÉSULTATS OBTENUS

Le lancement du simulateur sur le site d'Adecco France a été un véritable succès. Dès les premières heures, plus d'un millier de personnes se connectaient simultanément pour s'entraîner à l'exercice ou découvrir l'outil. Depuis, ce sont plus de **quatre-vingt quinze mille simulations** qui ont été réalisées sur notre site.

Le résultat est donc probant : le simulateur participe à l'amélioration de l'employabilité des très nombreux candidats qui naviguent sur notre site.



Envie de vous démarquer ?

## Simulateur d'entretien



Bienvenue sur notre simulateur d'entretien vidéo différé.

Ce simulateur d'entretien vidéo vous est proposé pour vous préparer aux questions que vous pourriez rencontrer lors de vos futurs entretiens de recrutement.

Vous aurez l'opportunité de vous enregistrer autant de fois que vous le souhaitez. A la fin de la simulation d'entretien, vous aurez la possibilité de reprendre l'entraînement en redémarrant un nouvel entretien avec de nouvelles questions et/ou de télécharger les réponses vidéo enregistrées sur votre ordinateur. Lorsque vous quitterez le simulateur, vos réponses vidéos seront définitivement effacées.

Quand vous êtes prêt(e), cliquez sur "Démarrer" pour lancer le simulateur.



### Entrenez-vous à passer un entretien vidéo !

Je fonce, je fais le test

Le simulateur d'entretien participe à améliorer votre employabilité, c'est l'occasion pour vous de :

- > Vous posez les bonnes questions sur votre profil et votre projet professionnel
- > Préparer vos réponses aux questions qui pourront être posées en entretien
- > Rectifier les éventuelles maladroites d'expression orale
- > Prendre conscience de votre langage corporel et, éventuellement, le travailler

1 Répondez à 3 ou 4 questions de manière spontanée

2 Entrenez-vous autant de fois que vous le voulez avec le simulateur. Plus vous vous entraînez, mieux vous serez préparé(e)

3 Recevez les vidéos par e-mail et visionnez les quand vous voulez

4 Partagez la vidéo avec votre entourage. Il sera toujours de bon conseil. Le groupe Adecco se conserve aucune trace de vos tests



## FUTURES ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Nous envisageons un déploiement du simulateur sur tous les sites du groupe Adecco. Nous venons d'interfacer le service sur **Adecco Medical, Modis et Spring**. De plus, nous souhaitons faire évoluer la bibliothèque de questions et l'outil avec InterviewApp.

Concernant la solution en elle-même, InterviewApp expérimente le recours à l'intelligence artificielle afin d'analyser les softs skills des candidats avec pour objectif de les aider à améliorer leurs performances en entretien. Il s'agit d'avoir recours à un modèle de machine-learning qui analyse la linguistique, le langage corporel ainsi que la voix du candidat afin de lui fournir un retour personnalisé sur son savoir-être et son savoir-communiquer.

Notre but est toujours d'accompagner les candidats sur les tendances du moment et les outils de demain.



Vous êtes un candidat | Vous êtes une entreprise | Annuaire des agences | Mes jobs favoris | Simulateur d'entretien | Mon compte candidat

Adecco | Offres d'emploi | L'intérim pas à pas | Nos conseils pour réussir | Vos droits | Vos avantages

# Adecco recrute pour Adecco

Le saviez-vous ? Adecco, ce sont 4000 collaborateurs en France au service de l'emploi qui forment le premier réseau national d'agences d'emploi. Qui mieux que le leader des solutions RH peut vous offrir un job en or ?

### Opportunités à saisir...

**Envie de vous démarquer ?**

Entrenez-vous à passer un entretien vidéo

En savoir plus →

**Alternants (h/f), en vacances ?**

N'attendez pas pour réussir votre rentrée !

Rejoignez-nous !

En savoir plus →

**Belles opportunités dans le Loiret, rejoignez-nous !**

En savoir plus →

Adecco

QUESTION 1 SUR 4 | TEMPS DE RÉPONSE 02:00

Quel point négatif votre employeur précédent ou actuel pourrait citer vous concernant ?

L'ENREGISTREMENT DÉMARRE DANS 01:53

RÉPONDEZ MAINTENANT

Si vous souhaitez passer à la question suivante avant que le temps de réponse soit épuisé, veuillez noter que vous devrez enregistrer au moins 10 secondes qui qu'il arrive.

## LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET ET LES POINTS INNOVANTS

Ce projet est un nouveau service candidat, InterviewApp Simulator permet aux candidats de s'entraîner en illimité.

À l'issue de chaque simulation, le candidat peut conserver ses réponses vidéo, qui sont sa propriété privée, et les partager à son entourage pour bénéficier de leurs conseils.

Une autre force de l'outil est qu'il permet aux candidats de s'entraîner sans laisser aucune trace, puisque l'entretien n'est pas conservé dans la base de données d'Adecco. Aucun frein donc côté candidat qui peut donc s'exercer en toute confidentialité.

Le simulateur d'adecco.fr se place parmi les 3 meilleurs simulateurs en ligne avec ceux de l'APEC et de la société générale.

# CATÉGORIE - SI & DIGITAL RH

*Digitalisation du parcours du collaborateur en back-office*



## Maureen JOFFROY

Diplômée en Master  
« Responsable des RH » de Sup  
Des RH en 2008, j'ai commencé  
ma carrière en tant que  
Consultante SIRH chez ADP Gsi.

Après 2,5 ans à accompagner les clients sur leurs projets d'externalisation de la paie, j'ai souhaité revenir dans la gestion des ressources humaines. J'ai alors intégré ADELIUS, jeune société d'à peine 4 mois, d'abord en tant que Responsable du recrutement. En 2012, je passe Responsable des Ressources Humaines. En 2016, j'intègre le CoDir en devenant Associée. Début 2017 je suis nommée Directrice des Ressources Humaines de la maison mère et d'une des filiales.



*Le Groupe Adelius est spécialisé dans la production, l'exploitation IT et son infrastructure, et offre à ses collaborateurs et clients une offre innovante pour répondre aux problématiques d'infrastructures informatiques :*

*Notre force réside dans le recrutement de nos consultants qui se basent sur leurs compétences techniques et leur personnalité.*

*Depuis 6,5 ans, l'entreprise et ses filiales ont innové autour de la prestation de services informatiques en conservant la stratégie initiale : l'expertise, recruter des collaborateurs passionnés, investis et forces de proposition, et la flexibilité, adapter nos offres, les faire évoluer pour répondre au plus juste aux problématiques de nos clients.*

## CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET

En tant qu'ESN, nous travaillons dans un milieu très concurrentiel et la gestion des ressources humaines est au cœur de notre stratégie. Nous avons fait le choix, depuis la création de l'entreprise en 2011, de pratiquer un recrutement sur profil, en se basant sur les compétences des candidats et leur personnalité. Notre croissance est de 48 % en moyenne par an depuis 6 ans, avec une accélération ces 2 dernières années avec une croissance moyenne de plus de 80 %. Nous avons une population de consultants avec seulement 20 % de l'effectif qui travaille au siège. **Nos principaux enjeux sont donc de sécuriser les process liés à la gestion de nos salariés, accroître la proximité et le suivi de nos consultants,**

### **augmenter l'engagement des salariés et limiter le turnover.**

C'est dans ce contexte particulier qu'il nous a fallu trouver des solutions pour améliorer, automatiser, centraliser, sécuriser la gestion de notre population de plus en plus nombreuse. Et l'une de ces solutions est la mise en place d'outils digitaux pour nous accompagner dans notre gestion RH.

## CONTENU ET RÉALISATION DU PROJET

Recherchant de la souplesse et une solution orientée RH mais aussi business car nos ressources humaines sont notre business, nous avons choisi de déployer un outil OpenSource : FileMaker. Initialement, le projet était orienté gestion client et gestion des can-

didats pour une meilleure visibilité sur les activités commerciales et un suivi poussé des candidats que nous contactons/rencontrons. Nous souhaitons **recentrer les collaborateurs, notamment au niveau de la structure, sur leur métier.** Le commerce pour le business et les RH pour le recrutement et la gestion des hommes.

Nous sommes donc partis de nos documents de suivi initiaux (fichiers Excel principalement) et nous avons réfléchi à la manière d'intégrer notre activité dans un outil commun, et comment faire pour que les deux piliers de notre entreprise se rejoignent. Avec l'aide d'une société spécialisée dans le développement de l'application FileMaker, nous avons créé notre outil Gaïa, décrit ci-dessous :

- **Un Module Accueil** : pour les commerciaux, il récapitule les actions à faire ou en retard de la

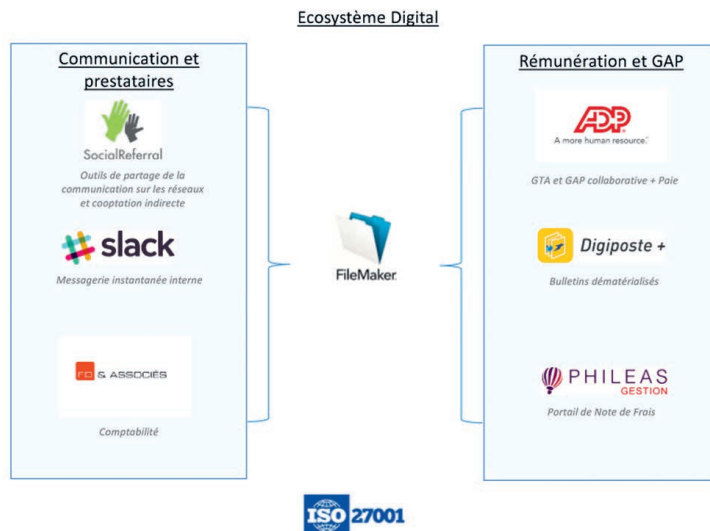
journée. Pour les RH, il indique les alertes concernant les visites médicales, les dates de fin de période d'essai notamment.

- **Un Module CRM** : c'est la base commerciale, trié par société ou par nom de contact. On y retrouve les principales technologies utilisées, les personnes du groupe qui travaille pour ce compte, les coordonnées directes et toutes les actions réalisées (rendez-vous, besoins, proposition commerciale, signature).

- **Un Module Sourcing RH** : il regroupe toutes les personnes que nous avons contacté (avec succès ou non) dans le cadre de notre recrutement, aujourd'hui il référence plus de 8 000 personnes. Chaque dossier comporte un aspect administratif (mail, téléphone, adresse, nationalité, etc.), un aspect candidature (disponibilité, salaire souhaité, niveau d'anglais ou encore l'origine de la candidature, etc.), un aspect technique (technologies maîtrisées par le candidat), un aspect suivi (date des entretiens, compte-rendu, statut de la candidature) et la possibilité de rattacher des documents dans la base.

Les deux Onglets sont liés car un commercial peut rattacher la fiche issue de Sourcing RH dans une action « proposition » coté CRM de manière à avoir la visibilité des personnes proposées et donc d'historiser les attentes du client.

- **Un Module SIRH** : en partant de la fiche candidat dans « Sourcing RH », nous avons créé un bouton « Envoi vers SIRH » pour lier les deux modules et ne pas perdre d'informations et éviter la ressaisie. Le SIRH est dédié aux salariés de l'entreprise, il prend les données signalétiques, les données du contrat, les différents managers, la check list de l'intégration des nouveaux collaborateurs, les informations concernant le suivi mutuelle/visites médicales, les informations personnelles du type



qui contacter en cas de problème, les différents entretiens individuels, le suivi des formations, les missions sur lesquelles sont positionnées le collaborateur, et le suivi global du collaborateur. Tous les managers y ont accès (ils n'ont pas accès à leur fiche ni à celles des autres managers de la structure). C'est l'équipe RH qui gère ce module. Il est alimenté par « Sourcing RH » mais également par le cinquième module de notre outil « Facturation ».

- **Un Module Facturation** : nous avons choisi de faire nos factures directement en récupérant les données clients du « CRM » (suite à l'action « signature » dans CRM, une mission est créée coté « Facturation ») et en la rattachant à un collaborateur (recherché dans « SIRH » ou « Fournisseur », le sixième module) ainsi la saisie est facilitée. Elle l'est d'autant plus qu'aujourd'hui, les données de facturation (qui sont à 80 % un nombre de jours de prestation) vient de notre GTA via un import de fichier.

- **Un Module Fournisseur** : il regroupe toutes les factures que nous recevons et indique le statut (reçu, payé). Cela facilite la gestion de la trésorerie au quotidien.

Couplés à FileMaker, nous avons fait appel à des outils du marché pour développer notre digitalisation.

- ADP pour les aspects paie et GTA.
- Philéas pour les notes de frais. Lié à ADP pour la partie import des absences, pour éviter la saisie de frais sur des jours de repos.
- Digiposte pour le coffre-fort numérique. Lié à ADP, les bulletins de salaire arrivent directement sur les espaces privés des collaborateurs.
- Social Referral pour la communication interne et externe et la cooptation indirecte.

Le projet abouti a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL et nous travaillons à l'obtention de la certification ISO 27001 pour l'année prochaine, ce qui va avoir des impacts sur les différents process.

## LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET ET LES POINTS INNOVANTS

L'objectif du projet est d'avoir un outil qui répond à notre problématique structurelle, ainsi qu'au secteur d'activité. Ce qui nécessite une fluidité de la transmission de l'information, une exactitude de la donnée, et l'accès à cette donnée par les acteurs concernés, le but étant d'éviter les doublons, les ressaisies, ou la perte d'information.

Gaïa est un outil complètement orienté ESN. L'innovation réside dans le fait que Gaïa s'interconnecte avec les autres outils digitaux que nous avons (collaboratifs ou non), qu'il est personnalisé et adapté à notre besoin. A ce jour, il existe des plateformes très performantes, dans chacun des domaines cités. Mais il n'en existe pas qui permette de centraliser l'ensemble du compte de résultat en un clic. Plus besoin d'attendre 4 jours que la comptable ait fait ses rapprochements, et qu'elle édite une situation à date. Gaïa nous permet d'avoir une vue relativement à jour de notre situation. Et ce pour les 3 filiales du groupe. L'application est également disponible sur les tablettes, ce qui permet notamment aux commerciaux d'avoir des informations très précises et en direct lorsqu'ils sont en rendez-vous client.

## ORGANISATION DU PROJET ET MOYENS MIS EN PLACE

Nous avons fait des réunions de travail avec les personnes devant utiliser l'application, afin de redéfinir les process de chaque tâche en les optimisant. Le prestataire nous a beaucoup aidé à aller à l'essentiel de notre besoin final et nous permet de simplifier notre réflexion. Chaque nouvelle évolution est gérée en mode projet avec un cahier des charges (devis), le développement, la recette et la validation.

## DIFFICULTÉS, CONTRAINTES ET SOLUTIONS APPORTÉES

La principale difficulté réside dans le fait de ne pas créer d'usine à gaz. Une fois le besoin fonctionnel et final identifié, notre prestataire nous a aidé à aller au plus simple dans le process, parfois à renoncer et/ou à contourner le problème.

La deuxième difficulté, c'est l'adhésion des utilisateurs à l'outil et à l'utilisation de toutes ses fonctionnalités. Pour aider à l'engagement, l'une des clés est de **faire participer les acteurs dès les phases de réflexion d'évolution de l'outil** et de s'assurer de la formation des utilisateurs.

Une autre difficulté est de prioriser les évolutions. On peut s'imaginer quantité d'amélioration du produit, mais il faut toujours penser à ce que cela peut rajouter comme tâches chronophages par rapport à ce que cela rapporte. C'est parfois compliqué de mettre tout le monde d'accord. **C'est souvent le coût du développement qu'engendre l'évolution qui fait renoncer temporairement au projet.**

## RÉSULTATS ATTENDUS DU PROJET ET RÉSULTATS OBTENUS

Les résultats attendus étaient que la base **Gaïa soit le centre névralgique de l'entreprise**. Même si l'application évolue encore, force est de constater que nous ne passons pas une journée sans ouvrir la base, quelle que soit notre position et notre métier au sein de la structure. Il n'y a, à ce jour, que les consultants non managers qui n'y ont pas accès.

L'ensemble des outils digitaux mis en place a permis notamment de gagner du temps et de sécuriser certains process (validation par les managers des absences directement sur le portail, import des jours de présences à facturer dans Gaïa pour la création automatique des factures, fiche qui s'autoalimente de l'Onglet Sourcing RH à SIRH qui évite la ressaisie, visibilité du CA sur la période choisie, etc.). **La mise en place de Gaïa a permis d'absorber de manière plus agile l'augmentation de notre effectif et du volume de facturation à sortir chaque mois.**





## FUTURES ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Les prochaines évolutions sont prévues pour **la partie DAF**. Nous souhaitons responsabiliser nos responsables commerciaux en leur permettant d'avoir une vue précise des coûts que représente leur activité et le CA dégagé. L'idée est de leur permettre de mieux administrer les priorités, et de gérer au mieux les demandes clients et collaborateurs.

Nous voulons améliorer l'aspect **reporting de l'outil**. Aujourd'hui il n'y a que la partie recouvrement qui est analysée. Nous souhaitons avoir plus d'indicateurs mis à jour automatiquement : indicateur DAF, RH, ou commerciaux.

Nous souhaitons également travailler sur une version **accessible sur smartphone**, pour les commerciaux, afin de leur donner accès à une partie des données de la base, comme les contacts clients, les CV des colla-

borateurs ou encore le coût journalier de leur équipe.

L'outil doit encore évoluer notamment dans son interaction avec l'écosystème SI. Implémentation automatique d'ADP vers Filemaker ou inversement, récupération des données paies, ou des notes de frais.

Beaucoup de sujets peuvent venir compléter les projets futurs comme la gestion des entretiens individuels en collaboratif, ou la mise à jour des informations professionnelles du collaborateur comme son niveau technique sur un outil.

Egalement la connexion entre l'agenda et les rendez-vous notés sur le CRM, la possibilité d'envoyer des mails directement depuis la base, ou d'en faire un outil pour lancer des appels depuis l'application mobile.

# CATÉGORIE - SI & DIGITAL RH

*Internationalisation et déploiement du SIRH : mise en place du socle*



## Gregory FOULON

Après des études supérieures en informatique, Grégory intègre, en 1998, la DRH de Bouygues Construction en tant que jeune cadre études RH où il développe

et déploie les outils internes de gestion des rémunérations. En 2002, il met en place un tableau de bord RH groupe et mène le projet de mise en place du SI décisionnel. En 2009, il est nommé responsable du service Développement SIRH et a en charge l'AMOA de l'ensemble des projets SIRH : projets HR Access (migration, self-service, GA internationale...), remplacement des outils de rémunération, recrutement...

Depuis 2014, Grégory est Directeur adjoint au sein du Centre de Compétences SIRH où il est en charge du déploiement d'un SIRH International, du reporting groupe et de l'architecture fonctionnelle.



*Acteur global de la construction présent dans plus de 80 pays, Bouygues Construction conçoit, réalise et exploite des projets dans les secteurs du bâtiment, des infrastructures et de l'industrie. Leader de la construction durable – responsable et engagé - Bouygues Construction fait de l'innovation sa première valeur ajoutée : une « innovation partagée » au bénéfice de ses clients, tout en améliorant sa productivité et les conditions de travail de ses 50 100 collaborateurs.*

## CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET

Métier historique du groupe Bouygues, Bouygues Construction est un groupe international présent dans plus de 80 pays.

Les solutions SIRH sont très développées en France mais s'agissant de l'international, le contexte est le suivant :

- **Une vision consolidée très partielle** des principaux indicateurs RH, amplifiée par les contraintes RSE

- **Pas d'outil de pilotage** de la politique RH et des principaux process RH

- **Une gestion encore artisanale et très délocalisée** des Tops Managers et des Talents.

Les enjeux sont donc d'**internationaliser le SIRH d'une part et d'harmoniser et partager les processus RH clés** (Rémunération, Talent Management, Evaluation et Formation) en développant des outils plus orientés vers les managers et col-

laborateurs d'autre part. Un grand projet « SIRH Monde » a été lancé chez Bouygues Construction avec 2 composantes :

- La mise en place d'un **SIRH international** « socle », intitulé Chorus (2015/2017)

- Le lancement d'une **plateforme RH globale** de management des processus évoqués plus haut (2016/2018)

Le « programme », tel que nous le détaillerons par la suite, consiste en la mise en place de l'**écosystème Chorus**, chaque « brique » constituante faisant l'objet d'un projet en soi.

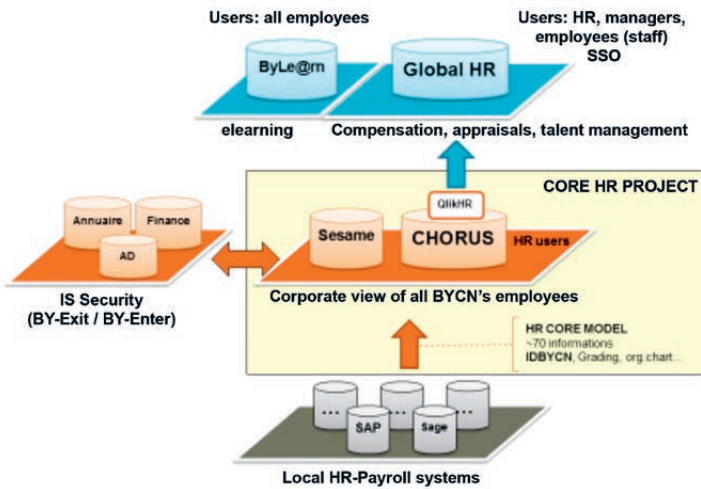
## CONTENU ET RÉALISATION DU PROJET

Le programme est réellement rentré dans sa phase active en 2015 en préparation du lancement de la plateforme RH Globale.

S'est rapidement posée la question de l'**alimentation** d'une telle plateforme, positionnée en « esclave » au sein du SIRH, mais également d'autres solutions en cours de déploiement comme la plateforme de e-learning, l'ambition étant d'optimiser au maximum les interfaces et les tâches d'alimentation des données des collaborateurs. Nous avons donc choisi de lancer un projet de socle SIRH international capable d'alimenter les solutions Talents et Learning mais aussi d'être en mesure de faire office de « hub » pour les besoins futurs.

Des projets menés auparavant avaient mis en place certaines briques essentielles sur lesquelles nous pouvions reposer le socle du SIRH International :

- un **matricule unique** des collaborateurs qui permettait la consolidation des dossiers du personnel pour le reporting (projet Sesame) mais qui était surtout utilisé en France et en Suisse



référentiels associés et communs à l'ensemble du groupe. Le Core Model prend « techniquement » la forme d'un dossier Corporate dans HRA, dossier issu de la consolidation des dossiers de gestion des différents SIRH/ Paie locaux.

**La Mise en place d'une collecte automatisée des données des collaborateurs à l'international (extension du projet Chorus)**

Le Core HR défini, il a servi de base à une collecte automatisée des informations nominatives des salariés depuis les SIRH/paie de nos principales implantations à l'international (plus de 80 sociétés de tailles diverses). L'objectif était de couvrir 80 % des filiales pérennes de plus de 300 collaborateurs à fin 2016. L'objectif a été atteint. **Cela représente plus de 40 sociétés et 20 000 collaborateurs (staff et workers).**

Ce projet a consisté à définir un **contrat d'interface** technique, définir un **contrat d'engagement avec les structures locales** (modalités d'envoi : minimum mensuel, engagement de qualité des données...), expérimenter et industrialiser une **methodologie de déploiement** et enfin développer la mécanique d'échange, de contrôles et d'intégration des données dans Chorus.

- un **référentiel des emplois** harmonisé sur l'ensemble du monde
- la migration de notre cœur de SIRH vers HR Access v7 qui apportait, en standard, une première vision d'un core international
- l'utilisation de cette plateforme HRA pour la gestion administrative locale dans certains pays comme le Maroc, la Guinée Equatoriale ou le Turkménistan et qui constituait le premier lot du projet Chorus

point particulier, nous avons imaginé un ID national générique, le **UNIK**, qui est calculé uniquement à partir des informations de naissance de la personne (pays, sexe, date, nom, prénom) et devient de fait indépendant des règles locales.

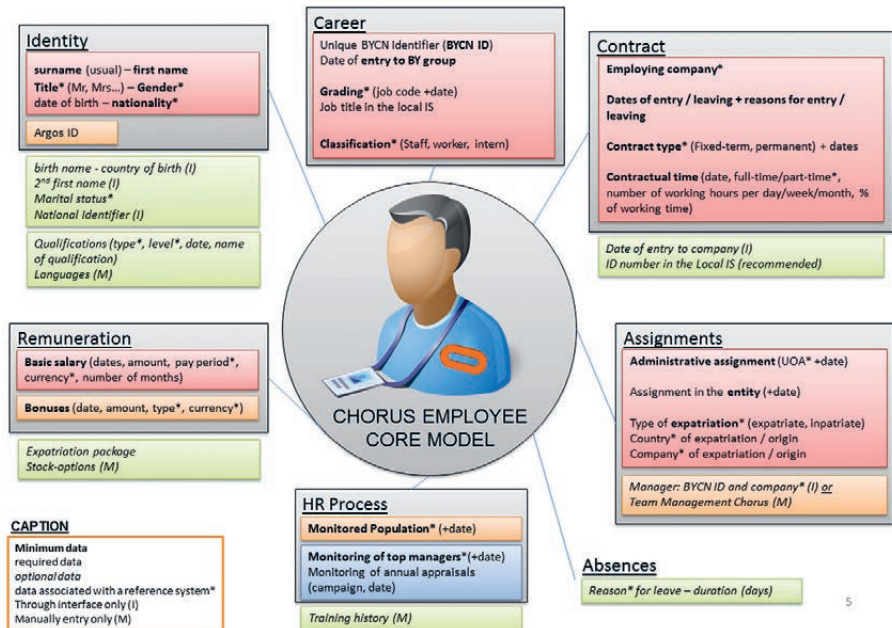
**La Définition d'un Core HR international (projet Dossier Corporate)**

L'Employee Core Model s'articule autour de 3 notions essentielles : le matricule unique, le référentiel des emplois et l'affectation administrative. Il est constitué d'environ 70 informations réparties en 15 groupes et des

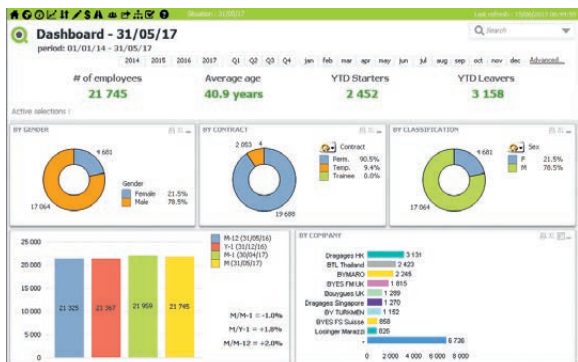
Nous avons donc choisi de nous appuyer sur notre plateforme HRA et avons basé notre core HR sur 5 projets :

**La généralisation du matricule unique (projet Sesame)**

Sesame est une application en ligne qui délivre les matricules uniques. Elle opère certaines vérifications et contrôles afin de s'assurer que le même ID suivra toujours la même personne durant sa carrière dans le groupe, mais aussi si cette personne part et revient dans le Groupe. Le matricule unique (ou BYCNID) est la seule information imposée dans tous les SIRH/Paie locaux et constitue la base de la consolidation des informations des collaborateurs. L'ID national est une des composantes de la vérification. Dans certains pays, celui-ci n'existe pas ou doit être protégé à l'instar de la CNIL en France. Pour traiter ce



# CATÉGORIE - SI & DIGITAL RH



## Le développement d'une solution de reporting opérationnel (projet QlikHR)

Nous avons développé une application Qlikview (QlikHR) qui est mise à disposition des structures « interfacées » avec Chorus de manière à leur offrir un dashboard clé en main mais également des outils de mesure de la qualité de leurs données. Cela permet d'obtenir une vision monde des indicateurs de Bouygues Construction et participe à la **fiabilisation des indicateurs RH**.

Par la suite, et **dans le cadre de la sécurisation des accès au SI de BYCN**, nous nous sommes appuyés sur le Core RH pour piloter les processus d'entrée et de sortie. Le Dossier Corporate nous permet désormais de mieux maîtriser les liens avec l'annuaire de l'entreprise et l'Active Directory.

## ORGANISATION DU PROJET ET MOYENS MIS EN PLACE

L'équipe projet était mixte, constituée de chefs de projet SIRH et de développeurs. Pour la mise en place de la collecte automatisée, nous avons également travaillé en partenariat avec les équipes RH et IT locales.

## LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET ET LES POINTS INNOVANTS

On observe dans bien des cas que la mise en place d'une plateforme de Talent Management se heurte à des problématiques de données pour l'alimenter (manque de référentiels unifiés, imports multiples et manuels...). Ce projet SIRH autour des données devient souvent un projet dans le projet. **La spécificité principale** de ce programme et ce qui constitue une **innovation** a été d'anticiper ce phénomène en prenant le pari de définir, en interne, **un socle « Core HR » autonome** capable d'adresser plusieurs besoins sans être dépendant d'une solution du marché en particulier.

Cela permet également d'être cohérent dans les données gérées et d'instaurer un cercle vertueux dans la gestion des données RH de façon à la rendre plus qualitative.

À l'intérieur du programme, plusieurs points innovants peuvent être soulignés :

- La mise en place d'un **matricule unique** Groupe avec une couverture mondiale et le « NIR » interne associé

- La mise en place d'une vision corporate des collaborateurs

• L'enrichissement de la plateforme HRA et les différents modes d'utilisation et de collecte des données :

- Mode « maître » : gestion administrative locale avec ou sans interface paye
- Mode « slave » : collecte par interface
- Mode hybride : mode slave avec compléments saisis

Enfin, l'innovation vient aussi du fait d'avoir su tirer profit des « briques » déjà disponibles dans le SIRH et de leur donner une dimension internationale de façon à opérer cette transformation en douceur.

## DIFFICULTÉS, CONTRAINTES ET SOLUTIONS APPORTÉES

Chez Bouygues Construction, les structures à l'international sont relativement autonomes dans le choix de leur solution SIRH (très souvent uniquement de paie d'ailleurs) et parfois, le gap est tellement important en matière de données gérées qu'un changement d'outil s'impose avant de pouvoir déployer Chorus. Cette analyse est devenue la première phase de notre méthodologie de façon à lever les doutes au plus tôt. Un effet de cette relative autonomie est également que les « concepts » et référentiels du groupe ne sont pas forcément connus ni en place localement. Le projet de déploiement, vu initialement côté RH comme un projet informatique, est devenu aussi un projet RH dans sa phase amont. Les profils mixtes des équipes SIRH permettent de couvrir au mieux les 2 aspects d'un déploiement.

En outre, dans certains pays, certaines informations qui nous semblent basiques en tant qu'occidentaux n'existent pas ou sont très vagues (dates de naissance, prénoms...). La qualité de données a également été un sujet de préoccupation, les structures locales n'étant pas toujours conscientes de l'impact d'un manque de qualité tant qu'elles n'ont pas réellement à les utiliser. Le développement du reporting opérationnel a permis de veiller à cette qualité en leur offrant des fonctionnalités qu'ils n'ont pas forcément aussi aisément dans leur outil local.

Enfin, nous avons rencontrés les difficultés inhérentes à un projet international : langue de travail, culture, éloignement des équipes. Les déplacements auprès des

équipes locales, en amont et en aval de chaque déploiement Chorus, ont permis de créer une relation de confiance favorable pour le projet et de bien comprendre les problématiques locales.

## RÉSULTATS ATTENDUS DU PROJET ET RÉSULTATS OBTENUS

Les résultats attendus étaient principalement de 2 types :

- une **meilleure connaissance** de nos collaborateurs à l'international ce qui a été possible par la collecte régulière d'informations et le **partage de définitions**. Cela a permis également de **fiabiliser le reporting**
  - la capacité à déployer une solution type SuccessFactors rapi-

dement : dans les faits, le projet SF a démarré en février 2016 et les premiers pilotes ont pu être lancés en octobre 2016 (sur environ 5000 collaborateurs dans 6 pays).

## FUTURES ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

- Terminer le déploiement et imaginer notamment une solution de collecte des données nominatives pour les « petites » structures
  - Augmenter la fréquence des envois de données
  - Faire évoluer le Core HR en fonction des besoins des solutions connectées au socle : SuccessFactors, Syfadis (pour le learning) notamment.



# CATÉGORIE - SI & DIGITAL RH

Recrutement digital avec la mise en place de la 4<sup>e</sup> journée de l'alternance

© Muriel Franceschetti



## Thierry COMBREXELLE

Passionné d'audiovisuel et de digital, il commence sa carrière en 1998 chez Fun TV en tant qu'assistant de production puis

webmaster. Il rejoint ensuite la filiale M6 Web sur les premiers projets liant le digital et l'antenne (comme la « Nouvelle Star »). Puis, toujours chez M6 Web, il prend la responsabilité de l'activité de production audiovisuelle et web (brand content, programmes courts...), avant de piloter le développement de la nouvelle offre « second écran » du Groupe M6. C'est en 2015 qu'il rejoint la DRH pour gérer la mise en place d'un réseau social d'entreprise, depuis novembre 2016 il est Responsable Marque Employeur du Groupe M6.



Créé en 1987 autour de la chaîne M6, le Groupe M6 est un groupe plurimédia puissant, offrant une large gamme de programmes, de produits et de services. Télévision (8 chaînes, dont M6, seconde chaîne commerciale du marché) mais aussi production et acquisition de contenus, digital, e-commerce, cinéma, musique, spectacles... Éditeur de contenus déclinables et exploitables sur tous les supports, le Groupe développe une stratégie de diversifications via ses filiales, notamment M6 Web, Ventadis, Golden Network et M6 Films, et des offres innovantes telles que 6play sa plateforme digitale lancée en 2013 (17 millions d'utilisateurs inscrits et 1.5 milliard de vidéos vues en 2016) [www.groupem6.fr](http://www.groupem6.fr)

## CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET

L'accueil des jeunes en stage ou alternance dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, est un élément clé de la politique des ressources humaines du Groupe M6. Pour accompagner cette politique, il y a quelques années, nous avons développé « la Journée de l'Alternance » qui offre l'opportunité aux étudiants en recherche d'un contrat d'alternance d'échanger avec leurs futurs tuteurs, de partager l'expérience des actuels alternants et de découvrir l'univers du Groupe M6.

Sur les précédentes éditions, les candidats intéressés par cet événement s'inscrivaient sur une plateforme de ticketing sans présélection préalable et ils rencontraient les opérationnels en recherche d'alternants directement lors de la journée.

Dans une logique d'innovation, le Groupe M6 a souhaité mettre la vidéo au cœur du recrutement. Les candidats qui souhaitaient participer à cette journée étaient invités à postuler en ligne (et surtout en vidéo !) via leur ordinateur, smartphone ou tablette. Pour cette 4<sup>e</sup> édition, plus de 40 offres étaient à pourvoir dans des domaines variés.

En intégrant la vidéo dans notre dispositif de recrutement des alternants, nous souhaitons répondre à différents enjeux :

### Du côté candidat

• Offrir la possibilité de s'inscrire tout au long de la période d'appel à candidatures

• Pouvoir s'inscrire quel que soit le support (ordinateur, smartphone ou tablette)

• **Proposer de pouvoir candidater à travers une vidéo**, au-delà du traditionnel CV

### Du côté des tuteurs

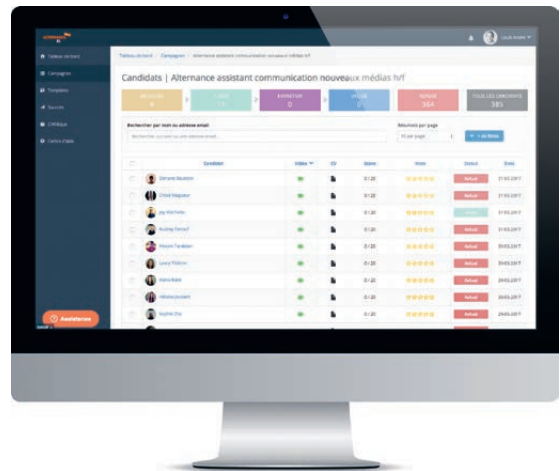
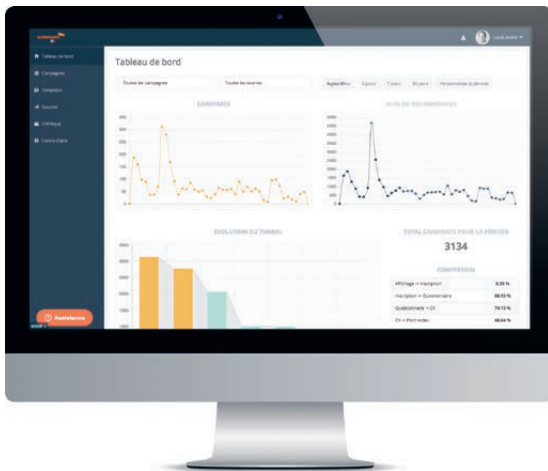
- Proposer des candidats en parfaite adéquation avec leurs besoins
- Limiter leur temps de présence à la Journée de l'Alternance

## CONTENU ET RÉALISATION DU PROJET

Pour nous accompagner dans cette démarche de digitalisation des entretiens pour les alternants, nous avons choisi l'outil TalentView.

Les candidats avaient la possibilité de postuler en ligne sur un site dédié durant un mois et demi selon le process suivant :

- **Sélection de l'offre** : Le candidat pouvait consulter toutes les offres disponibles (descriptif, date, lieu...) et sélectionner l'offre de son choix parmi les 40 proposées.



• **Questionnaire de pré-sélection** : Le candidat était ensuite invité à répondre à trois questions pour mieux le connaître (niveau d'études, rythme d'alternance et qualités).

• **Présentation de l'offre** : Chaque offre était présentée en vidéo par le manager (missions et qualités requises pour le poste).

• **Dépôt de la candidature** : Pour la dernière étape, le candidat disposait d'une minute pour répondre en vidéo à la question « Pourquoi devrais-je vous rencontrer ? ». Sur cette dernière étape, le candidat était également invité à déposer son CV.

L'équipe recrutement disposait d'une interface de suivi leur permettant de visionner toutes les candidatures vidéo et de transmettre aux opérationnels concernés les candidatures pour validation d'un rendez-vous lors de la Journée de l'Alternance 2017.

Ce nouveau dispositif de sélection a nécessité l'adhésion et la participation de l'ensemble de l'équipe recrutement du Groupe M6 afin de visionner les candidatures vidéos et présélectionner 7 candidatures par offre à soumettre aux différents managers.

Les managers, environ une cinquantaine de collaborateurs, avaient un double rôle au sein du projet :

• Réaliser une prise de parole en vidéo pour présenter leur offre, les qualités requises chez le candidat et demander aux candidats de les convaincre en une minute.

• Visionner et étudier les CV des candidats présélectionnés par l'équipe recrutement du Groupe M6.

dans cette logique que le groupe a fait appel à TalentView pour l'accompagner dans la mise en œuvre du dispositif de candidature en ligne incluant le scoring candidat et la vidéo.

Ce dispositif a été paramétré pour les besoins spécifiques de l'opération avec les éléments suivants :

• Branding complet du dispositif aux couleurs de la « Journée de l'alternance M6 »

• Création d'un site dédié à l'opération

• Formation des équipes pour l'utilisation de l'outil de recrutement

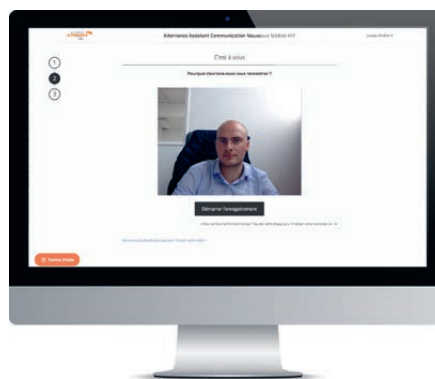
• Création des offres d'alternance dans l'outil

• Tournage des vidéos Manager pour illustrer les offres

• Diffusion des offres sur les différents sites partenaires

• Suivi des candidatures

• Sélection des meilleurs profils pour analyse des managers.



**Au total, plus de 1000 candidatures vidéo ont été déposées sur la plateforme.**

## ORGANISATION DU PROJET ET MOYENS MIS EN PLACE

Le Groupe M6 souhaite continuer d'innover et de proposer des nouveautés aux alternants pour optimiser leur expérience candidat, c'est

Une équipe projet a été constituée autour de trois personnes : deux chefs de projet M6 (le Responsable Marque Employeur et la Responsable du Recrutement) et une personne de chez l'éditeur qui s'occupait de la plate-forme de recrutement.

## DIFFICULTÉS, CONTRAINTES ET SOLUTIONS APPORTÉES

Certains tuteurs étaient plutôt réservés sur cette mécanique de pré-sélection vidéo. Deux remarques étaient principalement formulées : le risque de passer à côté de « bons » candidats ne souhaitant pas postuler en vidéo et le refus de prendre la parole pour incarner l'offre d'alternance en vidéo

Au final, **98 % des tuteurs ont joué le jeu de prendre la parole en vidéo** dans la phase de recrutement. À l'issue de la Journée de l'Alternance, 100 % des tuteurs étaient satisfaits tant sur la mécanique de pré-sélection que sur les profils des candidats rencontrés lors de cette journée.

## LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET ET LES POINTS INNOVANTS

Les spécificités et innovations de ce projet sont liées à la digitalisation de la procédure de recrutement qui a permis de :

**Changer l'expérience candidat :** la cible est jeune et digitale, il est donc important de proposer une solution adaptée et moins « classique » que le CV et la lettre de motivation pour susciter l'intérêt.

**Faciliter l'accès avec une plateforme simple et agile :** accessible depuis tout type de dispositif (ordinateur, mobile, tablette), sans obliger le téléchargement d'une application

ou l'utilisation de plugin qui pourrait facilement décourager, grâce à l'utilisation de la technologie WebRTC (supportée par Google).

**Une plateforme tout en un :** Le positionnement produit de TalentView permet de regrouper 6 solutions en une : travail de la marque employeur via la vidéo, évaluation des candidats, entretien vidéo avec pitch candidat, gestion des candidatures coté recruteur, diffusion et sourcing des candidats et analyse du recrutement. Cela permet de changer fondamentalement la manière de postuler, tout en intégrant l'ensemble des services nécessaires pour trier et qualifier ses candidats.

## RÉSULTATS ATTENDUS DU PROJET ET RÉSULTATS OBTENUS

Ce dispositif innovant en vidéo a permis de qualifier les besoins (côté candidats), de qualifier les

profils (côté managers) et de pourvoir les offres en une journée suite à la présélection (90 % des offres ont été pourvues contre 45 % en année A-1).

**Ce nouveau process de recrutement a permis de découvrir des personnalités via la vidéo, la motivation des candidats, l'adéquation avec le poste.**

## FUTURES ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Le Groupe M6 souhaite reconduire le dispositif mis en place lors de la prochaine édition de la Journée de l'Alternance M6 2018 avec en complément l'ajout de nouveaux ateliers pour découvrir le Groupe M6.







## Elodie GOJON

Après des études à l'IAE de Grenoble, Elodie a intégré la filiale Canadienne du Groupe Linkbynet. Elle y a assuré le poste de Généraliste RH dans

un contexte de forte expansion.

Au bout de 2 ans, elle a évolué vers un poste de Chef de projets RH Corporate., basé en France. Elle gère aujourd'hui des projets à destination de tous les sites Linkbynet et assure l'accompagnement des Responsables RH pays. Ces projets sont multiples : mise en place du SIRH, campagne d'entretien annuel et professionnel, enquête annuelle, marque employeur...



*LINKBYNET est un acteur majeur dans le domaine de l'infogérance de services Cloud, web eBusiness, et des Systèmes d'Information. Depuis 2013, l'entreprise se positionne également comme Cloud Service Broker pour mieux accompagner les entreprises dans leur migration vers les Clouds. La société emploie plus de 600 collaborateurs répartis sur 10 sites : France (Paris, Nantes et Lyon), Canada (Montréal, Toronto), États-Unis, Ile Maurice, Vietnam, Hong Kong et Singapour. Linkbynet, fort de sa croissance a 2 chiffres, a réalisé un chiffre d'affaires de 44 Millions d'Euros en 2015, 50 Millions en 2016, et ambitionne 120 millions d'Euros en 2020.*

## CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET

Depuis sa création, Linkbynet évolue dans un environnement en forte croissance. Celle-ci s'est d'ailleurs encore accélérée avec la création de 3 bureaux en Asie et l'arrivée du fond d'investissement Keensight. Notre niveau d'exigence a augmenté sur tous les métiers afin d'adresser nos objectifs et challenges à venir. Cette volonté d'amélioration continue et d'innovation, qui font partie de notre culture d'entreprise, nous ont donc naturellement porté vers la refonte du système d'évaluation au travers du 360°.

Notre principal enjeu est d'accompagner et développer nos managers. La démarche a commencé en 2016 en définissant avec eux



notre Manager de demain. Des formations et accompagnements s'en sont suivis. Aujourd'hui, les managers se sont engagés dans une démarche ouverte de Feedback 360° afin de porter un regard lucide sur leurs pratiques et envisager des parcours de progrès, individualisés ou collectifs.

Fort de l'exemple donné par les managers, le Feedback 360° s'étendra bientôt à tous les Linkies (collaborateurs Linkbynet) soit plus de 600 personnes, répartis sur 10 sites.

## CONTENU ET RÉALISATION DU PROJET

Le Feedback 360° est un système d'évaluation innovant qui permet à un collaborateur d'avoir un retour de toutes les personnes avec qui il travaille, à tout moment de l'année.

L'application est ouverte à tous et permet de :

- proposer à la personne évaluée des **pistes d'amélioration**
- mettre en valeur les dimensions où elle est particulièrement **performante**.

# CATÉGORIE - SI & DIGITAL RH

ATTRIBUE UNE NOTE ENTRE 1 (PAS TERRIBLE) ET 5 (EXCELLENT).

LA NOTE « NE SE PRONONCE PAS » TE SERVIRA SI LE LINKY N'A JAMAIS MIS EN PRATIQUE CETTE COMPÉTENCE/MISSION PENDANT VOTRE COLLABORATION.

Missions

Ce qu'on attend de moi	Ne se prononce pas	1	2	3	4	5
Je fais comprendre les enjeux de Linkbynet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Je porte les résultats de mon équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Je rends mes collaborateurs autonomes, responsables et épanouis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
J'incarne et porte les valeurs du Groupe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Compétences

Communication	Ne se prononce pas	1	2	3	4	5
Assure la collaboration des membres de mon équipe entre eux et avec les autres équipes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développe une écoute active et m'assure du bon climat de mon département, ainsi qu'avec les autres équipes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entends les préoccupations de mon équipe et sais les faire remonter, si besoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mon conseil pour qu'elle s'améliore est :

Travailler sa communication pour être plus clair et percutant lors de ses présentations

Son côté "waouh", c'est :

Son empathie envers de l'équipe  
Un management juste et équitable en toute situation

Le projet a été déployé le 1<sup>er</sup> février 2017 sur tout le Groupe. Nos 600 Linkies peuvent désormais donner un feedback aux 94 managers du Groupe, sans restriction hiérarchique, géographique ou autres. Notre SIRH a facilité le déploiement international en centralisant et fiabilisant les données. La plateforme de feedback 360 est basée sur notre outil de développement RH : Talentsoft, déjà déployé dans le groupe pour la gestion des compétences et de la performance ainsi que la formation.

Le succès du feedback 360° passe par plusieurs facteurs :

**Un process simplifié** : le digital nous permet de personnaliser le workflow et de rendre disponible le formulaire toute l'année afin de se rapprocher au plus près des attentes et besoins des collaborateurs.

**Une expérience collaborateur au centre de la démarche** : avec un accès unique via notre portail RH Talentsoft, la création d'un formulaire d'évaluation en 2 clics et la visualisation en un clic de l'historique des feedbacks.

**Le formulaire, volontairement simple, s'articule autour de 3 items** :

- L'identification du lien de l'évaluateur avec le manager pour faciliter la restitution et l'analyse : je fais partie de son équipe, je suis son collègue ou je suis son manager.

- L'évaluation des Missions et Compétences du manager, en lien avec la définition du rôle du manager vu en tout début de projet

- 2 verbatims : Axe de progression et côté « waouh » pour mettre en avant les points forts.

Pour accompagner le déploiement de ce nouvel outil et de cette nouvelle façon d'évaluer, des règles d'or ont été communiquées à tous les collaborateurs :

**1- Tous les feedbacks sont anonymes !** Seuls 2 modérateurs de l'équipe RH Groupe peuvent lever l'anonymat si les propos sont malveillants. Sur 331 feedbacks reçus, seules deux modérations ont été faites. C'est très peu au vu de l'ouverture très large de l'outil.

**2- Les retours doivent être constructifs et bienveillants !** C'est une démarche d'accompagnement pour progresser.

**3- Les Linkies sont encouragés à donner en priorité un feedback à leur manager** puis aux managers avec lesquels ils travaillent le plus. Néanmoins aucune

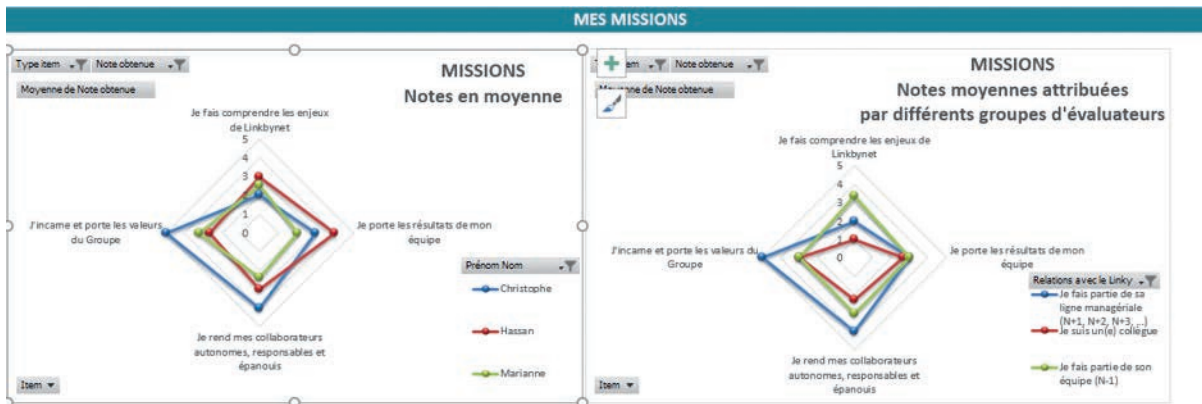
contrainte outil n'a été créée, en accord avec la culture d'ouverture et de transparence de Linkbynet.

## ORGANISATION DU PROJET ET MOYENS MIS EN PLACE

L'équipe est composée de 2 personnes (Chef de projets métiers RH et Chef de projets SI) et d'un sponsor (DRH Groupe).

Nous avons poussé les fonctionnalités du module Talentsoft Performance et Compétence de notre SIRH, déjà déployé au sein de Linkbynet pour les entretiens annuels, professionnel, le parcours d'intégration... Le seul accompagnement dont nous avons eu besoin est venu des équipes de notre SIRH pour la mise en place.

L'enjeu majeur du déploiement de ce projet a été la communication. Il nous a fallu expliquer, rassurer, sensibiliser l'ensemble des collaborateurs. En effet, aucun d'entre eux n'avait déjà participé à ce type d'évaluation.



## DIFFICULTÉS, CONTRAINTES ET SOLUTIONS APPORTÉES

La plus grande difficulté fût dans la prise de décision d'un élément clé : la notion d'anonymat des feedbacks. Nous avons beaucoup réfléchi et échangé en amont avec les collaborateurs et managers sur cette notion. Ces échanges nous ont permis d'adapter le projet pour éviter un échec : en effet, la moitié des Linkies voulait une transparence totale, sans anonymat. A contrario, l'autre moitié souhaitait l'anonymat complet afin de se concentrer uniquement sur le contenu des retours et non sur les auteurs des évaluations. C'est cette deuxième option d'anonymat complet que nous avons donc privilégié. De même, nous pensions lancer le feedback 360° pour tous les métiers dès la première année ; mais la réticence de certains Linkies, notamment les plus jeunes, nous ont conduits à cibler uniquement les managers pour l'instant, à titre d'exemplarité.

L'autre point essentiel était de sensibiliser les Linkies et les managers : nous avons responsabilisé les collaborateurs sur leur rôle. Grâce à leurs retours, des axes de développement ont été mis en place, il était donc essentiel

## LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET ET LES POINTS INNOVANTS

Les spécificités du projet sont nombreuses :

Tous les managers y compris les DG et les membres du Codir participent. **Tout le monde peut donner un feedback**, quelle que soit sa position dans l'entreprise, son site et quel que soit le manager concerné...Seule bonne pratique suggérée : avoir déjà travaillé avec lui pour donner un avis éclairé.

Le rapport Feedback 360° est **visible par l'évalué, son manager et son RRH et analysé notamment lors de l'entretien annuel**. Il est disponible à tout moment via notre SIRH. Les Linkies voient uniquement les feedbacks qu'ils ont donné. Les managers voient une consolidation des feedbacks reçus. Ils voient également les feedbacks reçus par les managers qui sont sous leur management grâce à un système d'habilitation défini dans le SIRH.

qu'ils prennent part à l'exercice et qu'ils soient objectifs et constructifs. Nous avons également rassuré les managers et les avons aidés à prendre de la hauteur afin d'utiliser l'ensemble des retours comme de la reconnaissance et des leviers de progrès.

Un seul objectif : nous permettre d'accompagner et/ou former les Linkies évalués pour continuer à progresser, dans un esprit d'amélioration continue. Ces feedbacks ont donc un impact sur la formation, le coaching mais pas sur l'évolution des rémunérations fixes et variables.

La mise en place de cet outil nous permet d'analyser de manière poussée les données de performance des collaborateurs et d'avoir une vision précise, sans faux semblant et multi-regards des compétences, qui nous pousse à progresser. L'analyse des données est rapide. Des segmentations par site, métiers, période de l'année peuvent être faites afin d'affiner l'analyse des données. **Grâce à ce projet, l'évaluation des compétences s'est transformée en outil de développement et non de contrôle. La centralisation des données et leur disponibilité toute l'année décuplent notre réactivité et l'impact des feedbacks.**



## RÉSULTATS ATTENDUS DU PROJET ET RÉSULTATS OBTENUS

Nous avons principalement 2 objectifs :

- Susciter l'engagement de tous en recueillant le maximum de participation.
- Avoir des feedbacks bienveillants et constructifs afin d'aboutir à des plans de développement : pour cela nous avons beaucoup sensibilisé les collaborateurs lors des ateliers de présentation et des communications mails.

La campagne de lancement a été faite en Février et Mars. 331 Feedbacks ont été donnés jusqu'à présent, ce qui est un succès pour une 1<sup>ère</sup> année.

La solution reste disponible toute l'année. C'est pourquoi le nombre de feedbacks continue d'augmenter. Les managers et Responsables RH peuvent à tout moment consulter leurs propres résultats et ceux de leurs équipes et/ou périmètre. Pour ça, un rapport Excel, s'actualisant en temps réel, est mis à leur disposition sur notre SIRH.

## FUTURES ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

À partir de 2018, l'ensemble des collaborateurs pourront recevoir un feedback sur les compétences liées à leur métier. Nous travaillons à enrichir notre catalogue de compétences qui sera composé de 70 % des compétences et technologies actuelles et de 30 % des compétences et technologies de nos futurs métiers. Depuis cet été, nos Linkies peuvent autoévaluer les compétences qu'ils maîtrisent à partir de ce catalogue. Cette auto-évaluation servira de base et sera complétée par les feedbacks 360° à partir de Janvier 2018.

Cette digitalisation du process nous permet une réactivité et une flexibilité plus grande. L'outil s'adapte aux contraintes de chaque métier car il est disponible en tout temps. Nous encourageons chaque manager à utiliser les feedbacks au moment le plus opportun pour lui et son équipe : la fin d'un projet, d'une mission ou un moment de l'année plus calme et donc plus propice.

Certaines équipes ont émis le souhait de recueillir des feedbacks sur leurs niveaux de services. C'est un sujet que nous n'avons pas encore abordé mais qui pourrait être adressé grâce au digital.





### Stéphanie GAY

Diplômée de l'Essec avec un Master spécialisé en Management des Ressources Humaines, elle a commencé sa carrière dans le conseil en organisation et intégration SI, notamment chez CSC

Peat Marwick. Elle a rejoint le groupe Carrefour, où elle a occupé différentes fonctions supports (Organisation, Etudes SI, Marketing). Toujours chez Carrefour comme Directeur Formation France, elle a mis en place le Centre de Services Partagés Learning & Development destinés aux 115000 collaborateurs. Après quelques années d'expérience comme Consultante indépendante RH, elle a rejoint Lyreco comme Chief Learning Officer pour la France et le Groupe.



*Lyreco France est une filiale du Groupe Lyreco, société privée française leader européen dans la distribution aux entreprises et collectivités, de produits et de services pour l'environnement de travail, et présente dans 42 pays. Avec un chiffre d'affaires de 500 millions d'euros, Lyreco France est leader sur son territoire. Sa performance s'explique par la proximité avec ses clients (plus de 800 commerciaux), un service logistique efficace, et une ambition commune aux 2000 collaborateurs : « Etre la référence des entreprises en matière de solutions pour l'environnement de travail ».*

## CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET

Les métiers logistiques requièrent une exigence croissante : un taux de service proche des 100 %, des délais et une qualité de livraison irréprochables.

La Supply Chain de Lyreco a engagé durant ces 2 dernières années de grands chantiers logistiques, depuis la mise en place d'une solution de préparation de commandes vocale et d'armoires de stockages verticales sur nos centres de distribution, jusqu'au déploiement de **SITI (Sign It, Track It)**, un outil de signature électronique pour notre Force de Livraison.

Afin d'optimiser le déploiement SITI auprès des 400 Chauffeurs Livreurs et de leurs 25 managers, qui constituent la Force de Livraison de Lyreco, un groupe projet a été défini. Les enjeux du bon déroulement du déploiement de SITI étaient réels, puisque la filiale France a été désignée pilote au niveau du Groupe Lyreco.

Pour répondre aux contraintes métier et afin d'assurer une continuité de services clients, notre choix s'est très vite porté vers **une digitalisation du parcours de formation**.

## CONTENU ET RÉALISATION DU PROJET

Nous avons choisi de développer la digitalisation de notre outil de formation avec l'éditeur Talentsoft, que nous utilisons déjà sur le développement RH. Nous nous sommes appuyés sur leur plateforme LMS pour cela.

Plutôt que de développer un simple outil de e-learning, nous avons souhaité aller plus loin dans la digitalisation en exploitant la voie du micro-learning.

Le format court de ce type de formation augmente l'implication et la motivation des employés.

**51 didacticiels** de moins de **deux minutes** ont ainsi été **co-construits**,

sur les modalités pédagogiques du **mobile et micro learning**.

Nous avons associé à cette prise en main digitale de l'outil, différentes formations :

- **Une session de formation en présentiel** pour chacun des 41 Centres d'Eclatement en France d'une durée de 5 jours (4 jours de prise en main de l'outil et 1 journée de cas pratiques pour valider les acquis de la formation). Une fois les apports théoriques et pratiques vus en salle, les apprenants ont réalisé leurs modules de formation en toute autonomie et responsabilité.

- **La réalisation d'un test**, permettant un diagnostic des niveaux des écrits professionnels et d'orthographe des Chauffeurs Livreurs

- **Une journée d'accompagnement terrain individualisé** pour chacun des Chauffeurs Livreurs, par un animateur formation ou par leur manager

- **Des espaces de discussion organisés** sur les Centres d'Eclatement pour échanger sur leurs nouvelles pratiques métiers et les éventuelles difficultés rencontrées

- La réalisation d'un guide d'utilisation SITI à destination des utilisateurs

## LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET ET LES POINTS INNOVANTS

Les spécificités de ce projet sont liées à l'ampleur du changement et à la population cible, nous avons dû prendre en considération :

- **L'ancrage historique des méthodes de travail de nos Chauffeurs Livreurs** (répartition du plan de charges et tournées réalisées manuellement par le Responsable de Centre, traitement papier des signatures et bordereaux de livraison et des suivis de tournées par les chauffeurs)

- **L'âge du collaborateur**
- **L'ancienneté au poste**
- **L'appétence à la formation**

**et au digital** : cette population n'était équipée que d'un téléphone portable classique (non smartphone) et les formations réalisées portent essentiellement sur les gestes et postures et risques professionnels

- **Les niveaux des écrits professionnels et d'orthographe**

Toutes ces indications nous ont conduit avec pertinence à la conception de didacticiels. Leurs séquençages extrêmement fins et de courtes durées ont favorisé la compréhension, l'acquisition des nouvelles connaissances et compétences métiers.

Les modules sont accessibles depuis tous supports (PC, Tablette ou Smartphone), permettant aux apprenants une totale liberté dans la gestion de leur temps et de leurs apprentissages.

## ORGANISATION DU PROJET ET MOYENS MIS EN PLACE

Ce projet a nécessité plusieurs réunions de travail, qui ont révélé une belle synergie et transversalité entre les différents services de l'entreprise (Logistique, Services Client, Ressources Humaines, Force de Vente).

L'implication des acteurs et la diversité des compétences a permis durant 15 mois la **co-construction des contenus**, afin d'être au plus proche des besoins du métier et de la mise en production. Le service formation, présent tout au long du projet, a apporté son expertise **pédagogique** sur le volet de l'apprentissage, compte-tenu de la population cible et des contraintes de déploiement et **technique** sur les possibilités offertes par notre plateforme Talentsoft.

Des phases de **conception des modules et de tests** se sont succédées jusqu'au premier déploiement test sur le CE de Lesquin dans le Nord de la France, en novembre 2015. Le déploiement progressif sur toute la France a ensuite débuté en septembre 2016 pour atteindre les **100 % de Centres d'Éclatement basculés sur SITI en avril 2017**.

## DIFFICULTÉS, CONTRAINTES ET SOLUTIONS APPORTÉES

- **Le facteur temps** : calendrier de réunions de projet millimétré.

- **La lisibilité des outils mis à disposition** : Co-construction des outils par les parties prenantes au projet.

- **L'accessibilité des outils de formation et difficultés d'apprentissage** : choix du micro et mobile learning au travers de didacticiels, simples, courts et visuels. Un séquençage très fin et une fluidité du parcours, qui permettent une compréhension rapide. Modules digitaux accessibles multi supports, connexions libres et illimitées pour laisser place à l'entraînement et à l'ancrage mémoriel.

- **Niveau des écrits professionnels et orthographe** : Test de niveau informatique permettant la mise en lumière des collaborateurs en difficulté avec des actions d'accompagnement individuel pour les personnes concernées.

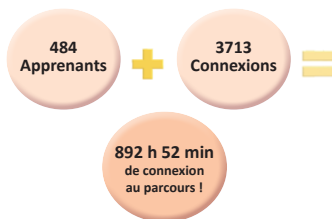
- **Résistance au changement** : L'accompagnement collectif en salle par la formation a permis de lever les appréhensions. Un espace de discussion dédié a été organisé sur les CE pour favoriser l'entraide et l'expression de difficultés éventuelles. Un accompagnement managérial individualisé a été mis en place pour le transfert des apprentissages sur le terrain dans le temps.



## RÉSULTATS ATTENDUS DU PROJET ET RÉSULTATS OBTENUS

Le déploiement a été une réussite dans le timing imparti ! Les 10 mois de test sur le CE de Lesquin ont permis de relever quelques dysfonctionnements techniques ou améliorations possibles de l'outil, ceci indépendamment des actions d'accompagnement au changement par la formation.

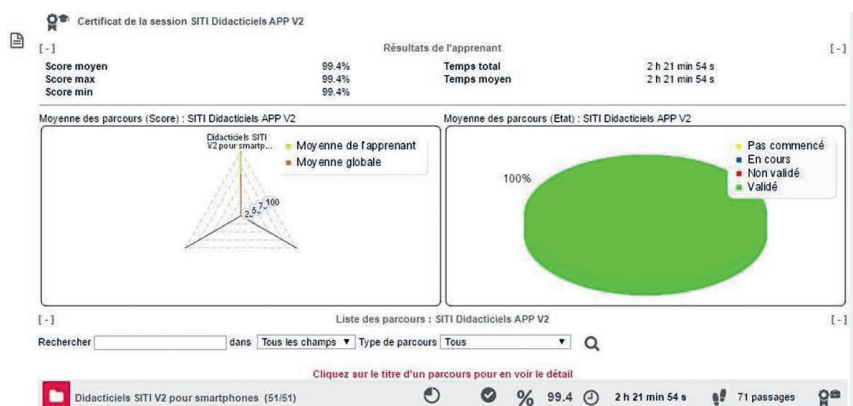
La mobilisation des Chauffeurs Livreurs a été remarquable et aujourd'hui, nous pouvons afficher grâce au reporting de notre plateforme :



La plateforme LMS a permis un pilotage optimal de la réalisation des modules grâce aux niveaux de reporting individuel ou consolidé par groupe ou par région. Nous nous sommes servis de la vision administrateur sur la plateforme LMS Talensoft pour valider ou relancer les collaborateurs sur la complétion des modules.

Ce type d'extraction et d'analyse nous a également permis de valider la **pertinence des sujets choisis et notre pédagogie**, à savoir : le collaborateur passe du temps sur un module précis parce qu'il lui est essentiel à sa gestion quotidienne ou parce que son appropriation lui semble plus compliquée ?

Concernant l'appropriation des nouvelles méthodes de travail, les quelques écarts constatés ou difficultés exprimées font l'objet d'un accompagnement managérial spécifique et différencié.



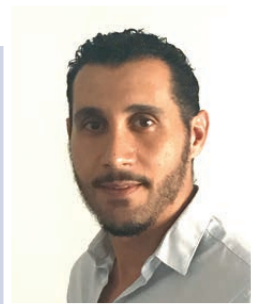
## FUTURES ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Le déploiement national étant terminé, nous avons décidé de profiter de ce travail de conception pour alimenter notre projet de révision du parcours d'intégration des Chauffeurs Livreurs. Ainsi, les nouveaux intégrant bénéficieront d'un accompagnement identique et renforcé en salle et sur le terrain.

L'application SITI étant dans sa première année de fonctionnement, il est admis que ses fonctionnalités suivront les évolutions de l'Entreprise et les nouveaux usages clients et ce, dès lors que le Groupe Lyreco déploiera SITI dans nos filiales. Le service formation sera naturellement impliqué dans la conception de nouveaux outils, didacticiels, voire formations en présentiel selon les contextes rencontrés.

# CATÉGORIE - SI & DIGITAL RH

## Déploiement d'un SIRH à l'international



### Mourad SLITNI

Mourad Slitni est actuellement Responsable SIRH dans une structure d'environ 4000 collaborateurs et présente dans 10 pays, il possède

une double expertise en RH et informatique. Il est également très actif dans le milieu des startup et a Co-Fondé Skillsolutions Software, la première startup éditrice de logiciels RH « gamifiés ». Avant cela, il a occupé le poste de Responsable RH chez un pur Player ou encore le poste de Consultant RH/SIRH dans un cabinet de consulting où il était en charge de missions RH et SIRH. Mourad est diplômé de l'ESSEC en Mastère spécialisé des RH. Il est également contributeur dans plusieurs revues RH et technologiques (FocusRH, Maddyness) où il écrit des articles sur les thématiques du Management et prospective, Digital RH ou plus largement d'innovation.



*Microcred Groupe est une société d'investissement en microfinance créée en 2007 dont le but est d'offrir des services financiers de qualité, accessibles et adaptés aux besoins des personnes exclues ou mal servies par le secteur financier, en particulier aux micro, petites et moyennes entreprises. Son objectif est d'améliorer les conditions de vie de ses clients et de leurs familles, et de participer au développement économique des pays dans lesquels il est implanté. La société est principalement implantée en Afrique et en Asie.*

## CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET

Microcred est en croissance continue depuis plusieurs années et afin d'accompagner ce développement, et en vue de soutenir la stratégie de la DRH, le groupe a fait le choix de se doter d'un SIRH afin de standardiser l'offre RH et de renforcer la culture de Microcred à travers toutes ses filiales dans le monde.

L'entreprise étant basée principalement en Afrique et en Asie, les enjeux sont multiples :

**Mettre en place un outil permettant d'harmoniser les processus RH** dans l'ensemble du groupe en prenant en compte les spécificités locales de chaque pays.

**Acculturer les collaborateurs aux pratiques du digital** et opérer une transformation profonde de la culture managériale en digitalisant les processus.

**Faciliter le travail des personnes**

**chargées de l'administration du personnel**, en effet, certains dossiers collaborateurs peuvent peser jusqu'à plusieurs kilos par collaborateur et sont stockés dans d'énormes placards, la présence d'homonyme étant répandue en Afrique et en Asie, cela n'aide pas dans la recherche d'un dossier collaborateur papier.

**Centraliser et piloter efficacement la masse salariale** et l'ensemble des collaborateurs du groupe depuis la Holding basée en France afin d'alimenter les autres processus RH tels que la mobilité.

**Gérer efficacement nos collaborateurs expatriés** qui, pour la plupart, ont des doubles contrats : un contrat Français et un contrat local (obligation des pays d'accueil de cotiser et payer des impôts dans le pays d'accueil).

**Améliorer la qualité des données** en réduisant le nombre de sources, saisies et re-saisies par le biais d'une base de données unique et centralisée.

## CONTENU ET RÉALISATION DU PROJET

Le projet se décompose en deux phases de déploiement :

- Phase 1 : implémentation de la solution sur nos filiales les plus matures (environ 80 % de l'effectif global : soit 2 050 salariés)
- Phase 2 (en cours) : implémentation plus rapide dans le SIRH de nos filiales ayant un périmètre RH plus petit.

Le projet a été lancé sous forme de pilote afin de mettre en place un CoreModel basé sur les besoins du groupe pour le proposer par la suite à l'ensemble des filiales.

Au démarrage du projet, un cadrage avec l'éditeur a été mis en place afin de **délimiter la couverture du périmètre fonctionnel standard**, ce cadrage a permis de définir les grands domaines que



nous souhaitons digitaliser qui sont :

- **Gestion administrative** : qui comporte les dossiers collaborateurs, la création des templates de contrats et attestations automatiques, publipostage des bulletins de paie, les tuiles d'alertes, les reporting associés aux dossiers collaborateurs.

- **Gestion des rémunérations** : qui comporte le processus d'augmentation annuelle et attribution des bonus ainsi que les reporting associés.

- **Gestion des absences** : qui comporte la définition des congés en fonction de la nature du collaborateur, le paramétrage des compteurs congés ainsi que leur incrémentation et la création des types d'absences ainsi que les règles associées. Et enfin les reporting liés aux données variables de paie (demande d'absences) + reporting relatif à l'état des compteurs.

- **Gestion du recrutement** : qui comporte la création d'une offre d'emploi, la CV'thèque, le portail interne de recrutement et le portail externe ainsi que les reporting associés au suivi des recrutements.

Suite à ce cadrage, nous avons défini la méthodologie d'implémentation qui est basée sur une projection rapide des utilisateurs dans la solution par processus RH suite au pré-paramétrage de la plateforme globale proposée par l'éditeur.

Pour le Pilote 1, la technique d'implémentation a été de présenter l'outil Aragon eRH avec le maximum de champs possibles afin de travailler par écart sur nos besoins, en supprimant, modifiant ou ajoutant les champs. Nous avons ensuite travaillé sur le moteur des accréditations et droits qui nous a permis de poser la structure de base pour l'ensemble du groupe : la Holding ayant la visibilité sur l'ensemble des entités et les autres filiales étant limitées à leur simple périmètre.

Une fois ces bases posées, c'est le pilote 1 qui a servi de base pour le déploiement dans les autres filiales.

Avec pour les 4 modules sensiblement le même canevas et étapes d'implémentation :

- Atelier de présentation globale du projet (planning, scope fonctionnel, présentation des grandes étapes, enjeux etc.)

- Atelier de présentation du pré-paramétrage France avec les équipes RH locales

- Analyse des écarts de paramétrage + collecte des données

- Atelier de présentation du paramétrage final avec les données injectées

- Recette du processus par les utilisateurs finaux

- Formation des super-utilisateurs par l'éditeur

- Campagne de communication effectuée en local en appui du responsable SIRH (cette étape est réalisée tout au long du projet et est elle-même décomposée en 3 parties)

- Déploiement du module en production

## LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET ET LES POINTS INNOVANTS

**Digitaliser les processus RH dans un contexte africain** avec toutes les contraintes qui en découlent : accessibilité de la solution mais également accessibilité des données et des personnes.

**Un taux assez élevé d'expatriés/ personnes en double contrat** et également un management « éclaté » entre différents pays.

**Devoir gérer l'hétérogénéité des cultures, mentalités** : il a fallu composer avec les spécificités de chaque pays et adapter la communication par pays pour faire avancer le projet.

**Calculer le coût global de la masse salariale** en sachant que certaines personnes disposent de deux rémunérations (locale et holding).

**Mise en place d'une solution avec une approche « Glocal »**, composée d'un tronc commun groupe tout en répondant aux problématiques locales au regard de la législation dans chaque pays. Sur 4 modules, 2 ont un paramétrage 100 % groupe (module rémunérations AI et bonus et module recrutement) et 2 modules ont un paramétrage « glocal » avec une

base groupe concernant la structure générale et des spécificités locales sur des règles de calculs ou champs spécifiques à mettre en place.

De plus, via le déploiement des sites pilotes, nous avons pu construire un CoreModel pour le proposer aux différentes filiales du groupe. L'avantage de ce fonctionnement est de pouvoir déployer la solution sur une nouvelle filiale en quelques mois.

Le projet SIRH a permis de mettre en place un évènement qui a été dupliqué pour l'ensemble des lancements d'applications du groupe : le « Digital Café ». Cet évènement faisait office de lancement officiel de l'application et également de journée de formation. L'idée est d'associer le lancement du projet à un quelque chose d'agréable, rendre la formation plus sympathique en inversant l'ordre, le café et les gâteaux sont servis avant et non après la formation afin que l'évènement ne soit pas perturbé par les ventres qui gargouillent, c'est également une manière de marketer le lancement des outils internes par le biais de visuels affichés en agence, mais également sur notre réseau social interne.



## ORGANISATION DU PROJET ET MOYENS MIS EN PLACE

Le projet s'inscrit dans un projet plus global de digitalisation de l'ensemble des processus RH.

Le responsable SIRH a le rôle de chef de projet : il met en place et s'assure qu'il y aura une ressource locale allouée au projet dans chaque pays pour gérer la partie reprise des données et support aux utilisateurs durant la phase de RUN. Il assure également les formations lors des différents lancements et garantit la bonne conduite du projet. Il a également un rôle opérationnel dans lequel il participe à des actions de paramétrage ou de reporting. La DRH groupe est identifiée comme sponsor.

Chaque filiale, y compris au siège, possède sa propre équipe projet constituée d'un DRH, d'un chargé RH, d'un responsable formation, et de divers assistants RH.

## DIFFICULTÉS, CONTRAINTES ET SOLUTIONS APPORTÉES

Le projet a connu de nombreuses difficultés et contraintes : il a fallu en amont de chaque déploiement **coacher, sensibiliser et éduquer les RH filiales** sur les enjeux du projet, démystifier le projet afin que ce dernier soit perçu non comme un projet lourd et complexe mais comme un projet simple et facile à mettre en place.

La plus grande difficulté durant le projet a été la collecte des données dans les différentes filiales : les pays dans lesquels est présent Microcred sont souvent des pays en fracture digitale avec un taux de processus RH papier assez élevé.

Dans un premier temps, il a fallu lever les barrières psychologiques liées à la charge de travail pour la partie « reprise des données » car pour la partie dossier collaborateur

et congés, les données étaient souvent fausses ou manquantes. La solution apportée a été de faire une injection en deux étapes : une première après le paramétrage du module en acceptant que les données soient fausses, sauf pour la partie email, puis une seconde injection juste avant la mise en production, mais pour laquelle nous attendions un taux d'erreur inférieur ou égal à 10 %, ce qui laissait environ 3 à 4 mois aux équipes pour nettoyer et rassembler l'ensemble des données collaborateurs.

Une des principales clés de réussite est de ne surtout pas mettre la pression aux personnes en charge de la reprise de données, de les accompagner et les aider à remplir le fichier sur les informations groupe comme le référentiel organisationnel et métier.

## RÉSULTATS ATTENDUS DU PROJET ET RÉSULTATS OBTENUS

### Les résultats attendus

**Respect du planning d'implémentation** et toutes les filiales implémentées utilisent l'ensemble des fonctionnalités de l'application. La gestion des congés est simplifiée et les RH ne perdent plus de temps dans des tâches à faible valeur ajoutée comme la création d'attestations, de contrats, ou encore la centralisation et signature des demandes de congés.

**Une gestion des expatriés simplifiée** avec une visibilité plus précise sur l'organisation.

Parmi les résultats attendus, nous avons **une forte adhésion et acculturation au digital** pour des filiales qui pourtant étaient en fracture totale sur ce domaine.

### Et quelques résultats non attendus...

**Le projet SIRH est venu interroger notre manière de travailler**, mais également nos référentiels, nomenclature et processus. Le projet a permis la mise en place :

- d'un référentiel métiers et organisationnel.
- d'ateliers avec l'ensemble des directeurs du groupe afin de travailler sur des questions fondamentales : « quels

sont les métiers qui composent leur grande famille de métier » « comment est organisé leur département et quels sont les différents services qui composent ces mêmes départements ».

Le projet SIRH est donc venu soulever tous ces points et nous a permis de mettre à plat nos référentiels, et proposer à l'ensemble des départements une organisation commune mais également de repenser notre manière de gérer la donnée ainsi **que l'articulation entre le département IT et RH.**

La mise en place de notre politique de gestion des données RH en maitre sur la paie a été un résultat obtenu mais non attendu. Le but étant de garantir une meilleure qualité de donnée et éviter les doubles saisies dans les deux systèmes mais également d'avoir des comptes à jour.

Suite à nos différents retours et COPIL, Aragon eRH a mis en place le « Aragon Lab » qui permet de co-construire l'application avec ses clients, profitant des retours utilisateurs. Aragon eRH prévoit une refonte graphique et système d'ici la fin d'année avec l'arrivée d'un nouveau design, des reportings nouvelle génération mais surtout une logique orientée vers « comment donner la main au client ? » afin que le client puisse prendre en charge un plus vaste pan du paramétrage via une nouvelle interface dédiée.

## FUTURES ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Le déploiement de la solution OneAragon est toujours en cours jusqu'en 2019. Entre temps, le groupe a racheté de nouvelles structures. L'objectif prochain va être donc de pouvoir encapsuler très rapidement ces entités dans le SIRH du groupe.

#### Implementation :

- **3 Subsidiaries and HQ implemented** (in 2017 december)
- **81% of Microcred Africans Subsidiaries**, include HQ (in 2017 december)

#### Numbers of employees concerned :

- **2050 collaborators** use the application (in 2017 december)
- **1500 connexions** per month on average for the bigger subsidiaries

#### Recruitment portal :

- **44 Job offers** online since the Launch with Aragon eRH (in 2017 august)
- **100% of Job offers** have been filled by a newcomer (in 2017 august)
- Around **4500 candidats** have postulated to our job offers posted with Aragon eRH (in 2017 august)

#### Administrative RH :

- **2727 days leave request** traisted between May 2016 to January 2017 for the HQ
- **750 Pay Slips** traisted per month for Sénégal
- **187 newcomers integrated** on 16 month of use (April 2016 to august 2017)
- **18 departments** and **90 services** defined for the HRIS project

## START-UP RH

Les ressources humaines se digitalisent et attirent les jeunes entreprises. Ces structures de moins de 5 ans proposent des produits digitaux innovants et sont souvent au stade de développement. Ce trophée a pour objectif de récompenser et d'aider à gagner en visibilité les entreprises faisant avancer le domaine RH.



www.e.plus



**Christophe BLONDEAU**  
Président

Créée en novembre 2015, edotplus compte aujourd'hui 8 collaborateurs spécialistes des données et de la formation. La start-up est incubée chez BIC INNOV'UP et au Lab RH.

“*Accompagnons vos compétences et vos besoins formation*”

## PRÉSENTATION DU SERVICE

Edotplus permet d'**optimiser la rencontre entre les besoins et l'offre de formation** en utilisant des **algorithmes d'intelligence artificielle et de big data** pour répondre aux besoins de formation de façon personnalisée.

Edotplus, c'est un ensemble de solutions qui accompagnent les acteurs de la formation. D'un côté, la plateforme www.e.plus délègue au collaborateur la gestion de ses compétences, agissant comme un booking.com ou un tripadvisor.com dans la formation pour faciliter les choix et décisions d'achat de formations. Elle permet en parallèle aux décideurs RH et dirigeants d'accéder à **des outils de synthèse pour animer l'évolution des compétences de leurs collaborateurs et sa déclinaison en plans de formation.**

Un ensemble de librairies OpenRH API de business Intelligence RH sont en cours de développement, afin de rapprocher référentiels de Métiers et compétences sur le plus grand référentiel de formations de qualité de France, et faciliter une recherche intuitive, semi-guidée et personnalisée.

« *Edotplus référence*

*170 000 formations émanant de 9200 organismes »*

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

Le constat est simple, la réglementation impose un entretien professionnel et un financement de l'employabilité obligatoire, cependant il reste difficile de trouver et financer une formation. L'idée est donc née de créer une plateforme qui répond à ces problématiques : Edotplus est doté d'**intelligence décisionnelle**, et intègre des solutions d'**optimisation de rapport qualité/prix.**

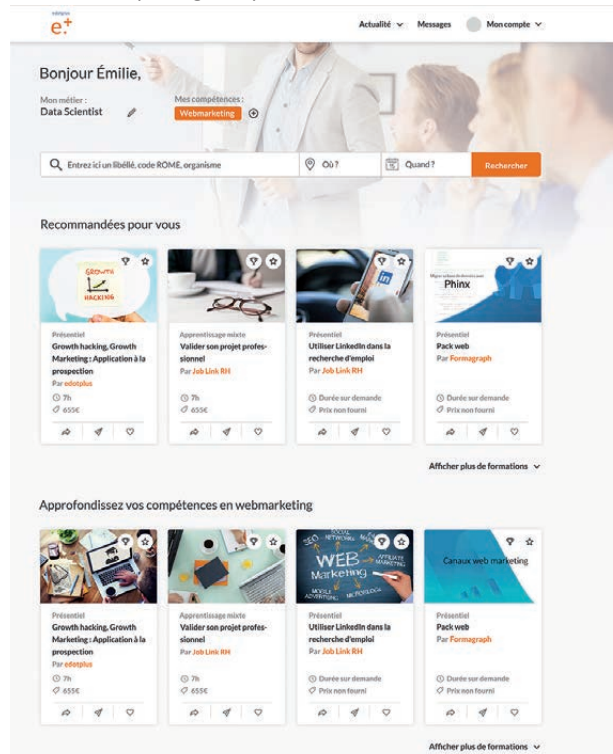
## POINTS INNOVANTS

La solution utilise le **web sémantique et l'intelligence artificielle** pour optimiser le parcours des acteurs : salariés, dirigeants, DRH ou demandeurs d'emploi. Elle propose :

- Une gestion facilitée des plans de formation, grâce à des outils comparatifs pour se repérer et trouver le meilleur

positionnement pour l'achat parmi l'offre qualitative la plus complète du marché.

- Des recommandations personnalisées reposant sur l'analyse des supports professionnels des utilisateurs.
- Une approche par compétences pour accélérer la prise de décision et le pilotage du plan de formation.



Frédéric KUNTZMANN  
Co-fondateur

Créée en septembre 2014,  
My Serious Game compte  
aujourd'hui 20 collaborateurs.

## MY-SERIOUS-GAME

“ *The first Collaborative Training Box* ”

### PRÉSENTATION DU SERVICE

My serious game conçoit des formations digitales sur mesure. L'entreprise est à mi-chemin entre l'agence de communication, le cabinet de formation et la société de service informatique.

Ses activités s'articulent autour de deux compétences :

- **Une partie conseil** avec architecture du concept, design de la formation et Recherche & Développement en technologie et pédagogie.

- **Une partie création** avec serious game (2D et 3D), digitalisation du présentiel, e-learning, rapid-learning, micro-learning, gamification, adaptive learning, collaborative training, jeux et simulations, réalité virtuelle et réalité augmentée.

Afin de diversifier ses activités, My Serious Game développe une box digitale qui simplifie la formation, appelée ALO.

### ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

Les entreprises se retrouvent rapidement confrontées à de nombreux problèmes lorsqu'elles se lancent dans le déploiement d'une solution de digital learning. Tant au niveau

des infrastructures que de l'adhésion des collaborateurs. L'idée de créer ALO est venue de cette problématique, le but de cette box est de dynamiser et d'intégrer une entière collaboration entre les apprenants.

La solution ALO motive, engage activement grâce à des approches pédagogiques innovantes intégrées comme la gamification ou l'adaptive learning. Utilisant la technologie xAPI (la norme avancée du SCORM), la box permet de multiples échanges en temps réel, booste les interactions entre les participants et impacte sensiblement la montée en compétences des apprenants.

### POINTS INNOVANTS

Autonome grâce à son propre réseau wifi et une batterie de longue durée, ALO peut être utilisé avec 10 à 10 000 apprenants.

La solution est pensée comme un produit évolutif grâce aux mises à jour régulières et avec l'insertion d'un « Dashboard » (sous forme d'outil auteur), permettant au formateur de créer à l'instant T des animations, en plus des créations digitales, et de regrouper le tracking de ses formations en un seul et unique lieu.





## Haroun GHANEM Co-fondateur

Créée en octobre 2016, Smart Hands-on compte aujourd'hui 8 collaborateurs. La start-up fait partie du programme French Tech Diversité de la BPI et est incubée chez Paris n Co.

*Gamified Learning : une expérience d'apprentissage mémorable et ludique qui révélera vos talents*

## PRÉSENTATION DU SERVICE

Smart Hands-on est une plateforme d'apprentissage par la pratique qui permet de **développer ses talents en s'appuyant sur les mécanismes du jeu**. Les apprenants sont immergés dans le monde d'une entreprise virtuelle où ils doivent collaborer ensemble pour faire avancer le business.

L'objectif est de réinventer l'expérience des apprenants en prenant des décisions stratégiques dans un univers collaboratif et concurrentiel au plus proche du réel et adapté au domaine de développement de chaque client.

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

C'est lors d'un jeu d'entreprise d'initiation à la comptabilité, au format papier, que l'idée de digitaliser et transposer ce type de jeux au domaine de la formation professionnelle, en élargissant à la gestion d'entreprise est arrivée.

Quoi de mieux que d'apprendre facilement, sur le long terme et en s'amusant ? Utiliser les dernières

découvertes en matière de neurosciences, notamment sur le lien entre ancrage des connaissances et émotion ou durabilité des savoirs grâce à l'intelligence collective au profit de la performance humaine et économique, c'est là toute l'ambition de Smart Hands-on.

## POINTS INNOVANTS

Smart Hands-on se base sur les derniers résultats de recherche en neurosciences, **démontrant que l'apprentissage collectif, l'immersion, la répétition et l'association aux sens et aux émotions ancrent plus durablement les savoirs et connaissances proposés**. De plus, la plateforme intègre un moteur puissant de calcul et de modélisation des données de marché, d'intelligence artificielle et de ciblage par affinité qui s'appuie sur cinq scénarios standards basés sur les modèles économiques les plus représentatifs de l'économie (tendance neutre, croissance rapide, cycle d'innovation, cycle avec crise, cycle de vie du produit). Avec plus de 2 000 paramètres, la plateforme peut être customisée au plus proche du besoin des clients et du marché. Au-delà de la simple gestion

d'entreprise, **les participants prennent du recul sur la pertinence de l'intelligence collective et sur le lien qui existe entre les relations humaines et la performance de management**. Ce mécanisme de retour d'expérience a pour effet de consolider les acquis à travers une prise de conscience en groupe en apprenant de ses erreurs dans un univers sans risque. Cette pédagogie active permet l'émergence d'une dynamique positive favorisant la réussite de tous.



Matthieu LE VAVASSEUR  
CEO & fondateur

Créée en septembre 2014,  
SPARTED compte aujourd'hui  
23 collaborateurs.

# SPARTED

PLAY HARD. LEARN EASY.

“*We turn employees into daily learners*”

## PRÉSENTATION DU SERVICE

SPARTED est une solution de micro-learning digitale (sur mobile ou tablette) permettant aux entreprises de créer du contenu de formation et le diffuser aux collaborateurs, de manière autonome, et sous un format :

- **Ludique** avec de multiples types d'interactions gamifiées appelées « Gameplays » (QCM, texte à erreurs, « picture spot », « swipping cards », etc.)
- **Court et quotidien**, avec des sessions de 3 minutes par jour
- **Social** avec un classement des collaborateurs, des cadeaux à gagner et des défis à lancer
- **Personnalisé** pour chaque entreprise

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

La formation est un facteur de motivation pour le collaborateur, cependant les formes classiques de formation professionnelle ne sont pas toujours adaptées aux personnalités, générations et emploi du temps ; elles sont souvent considérées comme contraignantes, cou-

teuses et peu attractives. De plus, l'utilisation des smartphones et du jeu sur mobile est en croissance.

Le but de SPARTED est donc de **proposer une solution de formation professionnelle efficace et innovante**, notamment en la **gamifiant** et en utilisant un outil du quotidien : le **smartphone**.

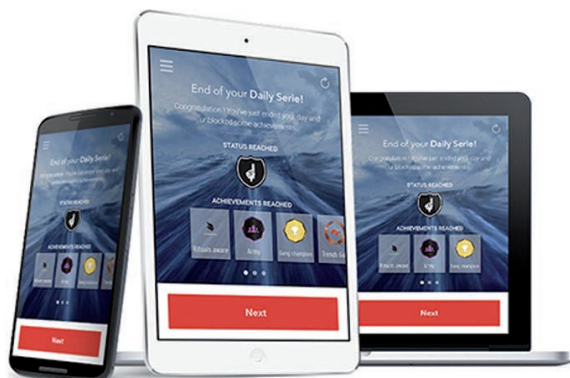
## POINTS INNOVANTS

- **Qualité graphique** : Une application pensée comme une application grand public
- **Personnalisable** : l'application est en marque blanche ce qui permet de respecter l'identité graphique de l'entreprise cliente.

- **Push minded** : les campagnes sont faites sur des thématiques définies et distribuées sur des périodes spécifiques ce qui permet de maximiser le taux de rétention et d'engagement des utilisateurs.

- **La gamification et la dimension sociale** : de nombreux outils pour une meilleure expérience utilisateur : tableaux de bord, duels, profils personnels, messagerie interne...

- **L'apprentissage inversé** : l'utilisateur est d'abord questionné avant que la réponse correcte et l'information ne lui soient données. Ainsi, le taux de rétention de connaissances est optimisé.







Jean-Baptiste NOACHOVITCH  
Co-fondateur & Directeur Général

Créée en octobre 2015, eLamp compte aujourd'hui 8 collaborateurs. Les investissements sont des fonds propres et des subventions. La start-up est incubée chez Village by CA – Euratechnologies.

“ *Identifiez et connectez vos compétences en temps réel !* ”

## PRÉSENTATION DU SERVICE

La plateforme eLamp identifie et connecte en temps réel l'ensemble des compétences d'une entreprise. Elle modélise les référentiels de compétences et fait le lien en temps réel entre RH et opérationnels en permettant :

- aux collaborateurs de **mettre à jour leurs compétences** et de **trouver des experts**
- aux managers de **valider les compétences** et de **staffer les équipes projet**
- aux RH d'**accéder à une analyse en temps réel du référentiel pour prédire les emplois et compétences de demain.**

eLamp est un référentiel de ressources et de compétences, sur lequel viennent se brancher les interfaces web & mobile spécifiques à chaque type d'utilisateur (collaborateur, manager, responsable RH).

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

L'idée est venue d'un constat simple : l'identification précise et en temps réel de l'ensemble des compétences & des ressources des collaborateurs en entreprise n'est



actuellement pas outillée. Cela entraîne de nombreuses conséquences surtout sur le staffing d'équipe (matcher un projet avec les profils), la recherche d'experts dans un domaine, identifier les mobilités internes ou les besoins de formation. Inspirée de l'économie collaborative, la plateforme permet de modéliser facilement un référentiel de ressources et de le rendre **évolutif, collaboratif et analysable.**

## POINTS INNOVANTS

La principale innovation d'eLamp est l'utilisation de bases de données intelligentes en graphes qui modélisent les compétences et les ressources en entreprise.

Elle permet :

- d'absorber des référentiels et de s'adapter aux métiers de l'entreprise
- de suggérer les experts les plus pertinents selon le besoin
- de proposer les formations ou des mobilités internes
- d'anticiper les compétences et métiers de demain.

# GESTION DES TALENTS/COMPÉTENCES

Etienne LE SCAON  
CEO

Créée en 2016, Elevo compte aujourd'hui 5 collaborateurs. La start-up fait partie du programme Station F.



“*Le feedback nouvelle génération*”

## PRÉSENTATION DU SERVICE

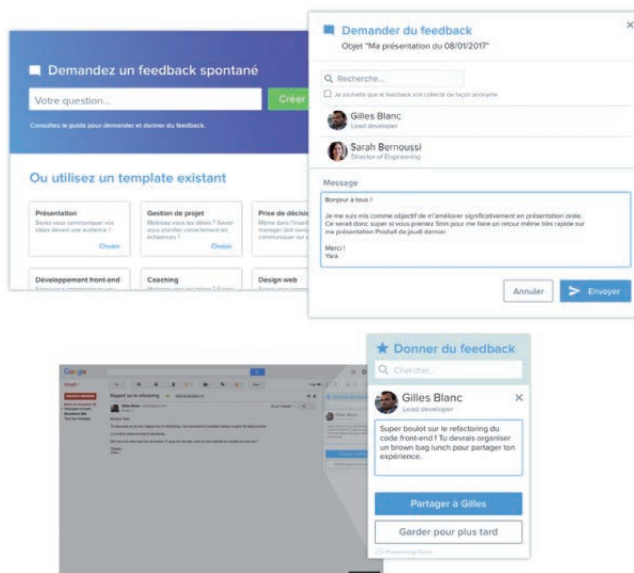
Elevo est une plateforme SaaS de *gestion de la performance* et de *développement des talents*. Son ambition est de rendre l'évaluation de la performance plus **continue, transparente et engageante** pour les employés d'une entreprise.

L'application propose un outil de suivi individualisé avec :

- des **mécanismes de revue annuelle / trimestrielle**
- des **fonctionnalités d'évaluation par les pairs et feedback informel** entre collaborateurs, pour enrichir les données de performance au fil des projets et aider les collaborateurs à se développer
- une **gestion des objectifs en continu**, permettant de suivre la progression des employés et d'aligner les équipes sur une stratégie d'entreprise commune.

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

Les collaborateurs et particulièrement ceux de la **génération Y** ont un besoin de **feedback plus continu** sur leur travail, l'idée est donc venue de cette problématique générationnelle.



Les méthodes de management de la performance sont trop lourdes aujourd'hui et manquent d'agilité tout comme les outils du marché, l'objectif d'Elevo est de changer cela en proposant un outil simple, sans intégration lourde et centré sur l'utilisateur et son expérience.

## POINTS INNOVANTS

Elevo permet au collaborateur de collecter du feedback sur son travail, à titre individuel, et sans être lié à une évaluation, la plateforme s'in-

tègre aux outils du quotidien (email, chats d'entreprise de type Slack), afin de maximiser l'utilisation et le feedback. Les questionnaires sont épurés, simples et avec de nombreux formats possibles (liste d'objectifs, questions courtes, demande de feedback...), ce qui laisse plus de place pour des moments d'échange, des points plus réguliers tout en gardant l'historique de ces moments dans l'outil pour des analyses de talents simples et pertinentes.



François-Xavier BEILLON  
Co-fondateur & COO

Créée en décembre 2015, Humanroads compte aujourd'hui 6 collaborateurs. La start-up est accompagnée par des investisseurs particuliers.

*“L’intelligence collective révolutionne le choix de formation et de carrière”*

## PRÉSENTATION DU SERVICE

Humanroads collecte et valorise les **datas issues des dizaines de milliers de parcours professionnels** détenus par les entreprises via une plateforme mêlant l'intelligence collective et la technologie (notamment celles liées à la Big Data et au matching) en faveur de la mobilité interne et de la rétention des talents avec :

- **Un module GPS** pour les salariés : ils disposent d'une interface permettant de **visualiser les carrières que l'entreprise peut proposer**. Ils ont la possibilité de rentrer en contact avec les personnes qui ont déjà réalisé le parcours qu'ils souhaitent faire.
- **Un module de gestion des car-**

**rières en interne** pour les RHs : ils peuvent suivre grâce à un tableau de bord la carrière de leurs salariés, leurs expériences dans l'entreprise (mobilité interne, mobilité géographique, formation continue...), mais également ce qu'ils ont fait avant de l'avoir rejoint (école ou entreprise de provenance, situation géographique antérieure...), et après l'avoir quittée (poste pris, fonction occupée...).

la **mobilité interne** et la **formation** dans le but de conserver ses meilleurs éléments. Ceci est en contradiction avec l'évolution du marché de l'emploi qui est plus ouvert, plus fluide ; l'emploi à vie a été remplacé par le « **zapping professionnel** ». C'est en réponse à cette contradiction que Humanroads est née.

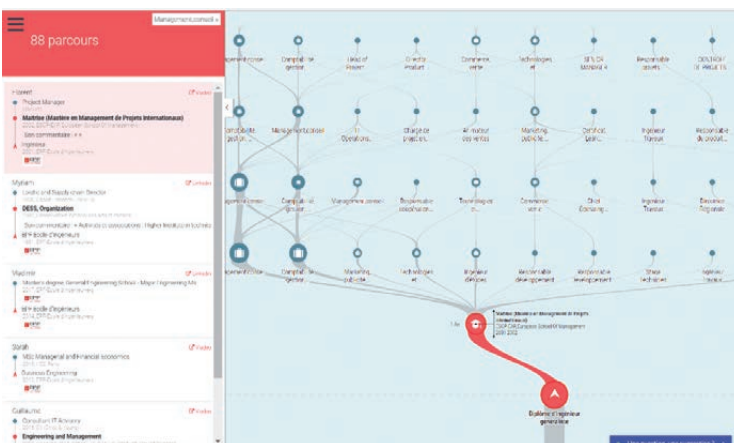
## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

La gestion des ressources humaines est globale, elle privilégie

## POINTS INNOVANTS

Les innovations portées par Humanroads suivent plusieurs axes :

- **Innovations technologiques** (big data avec indexation des données linkedin et viadeo, machine learning, classification et hiérarchisation innovantes des données, data-visualisation d'itinéraires emploi-formation, cartes vectorielles animées, normalisation et classification des parcours permettant leur représentation sous forme de carte...),
- **Innovations d'usages** (adaptation du GPS routier à l'orientation professionnelle),
- **Innovations sociales** (faire profiter chacun des expériences professionnelles des autres pour les guider).



Thibaut D'HAU DECUYPERE  
Président

Créée en 2016, Jobdeal compte aujourd'hui 5 collaborateurs. Les actionnaires et/ou investisseurs sont Mobilis et les fondateurs. La start-up a été accélérée à Euratechnologies.



“Partagez et développez vos compétences

## PRÉSENTATION DU SERVICE

**Jobdeal est une plateforme de partage de salariés dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration, du prêt à porter et de la logistique.**

La solution permet aux salariés en situation de sous-emploi (temps partiel subi) de trouver des heures complémentaires en travaillant dans un établissement de la même enseigne ou dans une enseigne similaire, en réalisant des missions de courte durée. Elle offre ainsi aux entreprises la possibilité de **limiter leur recours au travail temporaire et de réengager leurs salariés.**

Jobdeal c'est :

- Une utilisation en interne entre centre de profits, ou dans une communauté d'entreprises
- Une interface collaborateur permettant de consulter et de postuler aux missions disponibles via le moteur de recherche
- Une interface business qui permet de publier les missions de ma-

nière très simple et rapide et de manager l'activité de son équipe.

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

L'activité des entreprises n'est pas linéaire alors même que nous vivons dans un monde rendu rigide par le droit du travail mais aussi et surtout par les organisations et les silos managériaux. Le temps partiel fait face à une contradiction majeure avec, d'un côté, des salariés sous occupés ou subissant des temps partiels et, de l'autre, des missions temporaires vacantes.

Forts de ce constat et de nos expériences de management passées dans la restauration, l'idée a émergé naturellement :

Créer une plateforme qui permette de proposer plus de temps de travail à ces collaborateurs à temps partiel tout en offrant aux entreprises une solution innovante et plus qualitative de travail temporaire.

## POINTS INNOVANTS

Jobdeal accompagne la transformation digitale dans la gestion des ressources humaines.

Elle s'appuie sur 3 piliers :

- Sortir des codes traditionnels de l'organisation du travail et des circuits managériaux : la plateforme répond ainsi à une tendance de fond des salariés de vouloir travailler à la mission et de co-construire son parcours. Jobdeal est donc au cœur de l'entreprise libérée avec le collaborateur au centre du dispositif.
- L'établissement voisin n'est plus une menace mais une opportunité de ressource partagée, les organisations deviennent plus agiles au service de la motivation et de l'employabilité de leurs salariés.
- Il n'y a plus d'intermédiaire dans la mobilité des collaborateurs, la plateforme propose une connexion directe entre 2 business units au sein d'une enseigne ou entre entreprises avec un collaborateur.

Responsable d'un établissement/service d'une entreprise, vous avez identifié un besoin ponctuel que vous postez sur Jobdeal...



... à destination des salariés de votre établissement/service

Les salariés le consultent sur le moteur de recherche et se positionnent en fonction de leur disponibilité en complément de leur base horaire contractuelle et dans la limite de la durée légale.



... ou à destination des salariés d'autres établissements/services de votre entreprise



L'interface Jobdeal met à disposition des établissements/services un tableau de bord personnalisé pour gérer les candidatures, le suivi de réalisation des missions et les données nécessaires à la refacturation.



Johan GAUTIER  
Co-fondateur

Créée en novembre 2016, Brainlinks compte aujourd'hui 6 collaborateurs. Investisseurs privés du monde du Software & Conseil (Salesforce, Talentsoft, OCTO Technology...). La start-up est incubée chez Paris Tech & Village by CA.

## “ Libérons le talent collectif des organisations ”

### PRÉSENTATION DU SERVICE

Brainlinks est l'éditeur de la solution Toguna, une application mobile visuelle, centrée sur l'expérience utilisateur, qui instaure un dialogue continu au sein d'une organisation et **libère le talent collectif**. Elle permet d'initier un **management participatif** et d'**impliquer les collaborateurs dans la prise de décision**. Toguna est donc une solution technologique au service de l'innovation managériale.

Il s'agit pour la direction de poser des questions ouvertes à ses salariés. Chaque collaborateur y répond librement et anonyme-

ment, peut voter pour les idées des autres et proposer sa propre contribution. Toguna est un canal d'expression libre : « Canal » car il permet de partager les idées dans un contexte donné, « Expression libre » car chacun peut participer en proposant ses idées et en votant, le tout de manière anonyme.

### ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

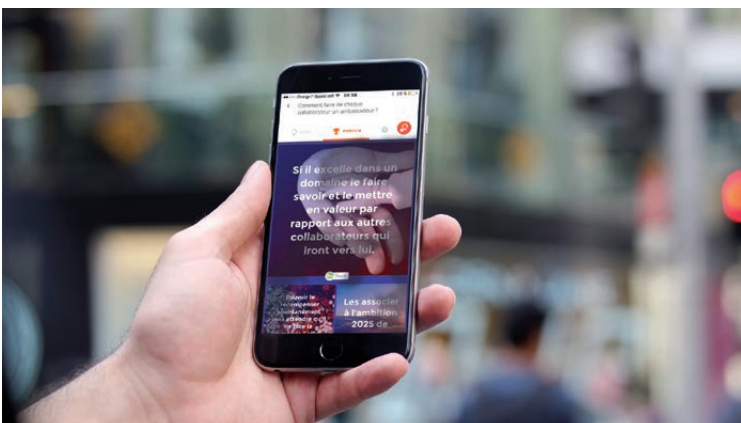
Toguna est née en réponse à la nécessité d'utiliser la technologie au service d'un management plus participatif, pour résoudre l'un des

problèmes n° 1 des entreprises aujourd'hui : le **désengagement**. L'attente des collaborateurs, c'est de participer aux réflexions de l'entreprise, de donner un feedback continu. Pour cela, il devient nécessaire d'entrer dans leurs habitudes, d'utiliser leurs outils et leur mode d'attention : quelques minutes par jour sur leur mobile.

### POINTS INNOVANTS

L'application permet avec ses algorithmes :

- **D'identifier des similarités dans les propositions soumises par les collaborateurs**, par analyse sémantique et comportementale
- **D'identifier des groupes d'opinion et d'idées similaires**
- **D'optimiser la convergence des votes et le regroupement d'utilisateurs** soutenant les mêmes idées
- **Et finalement d'écrire l'histoire collective**, la « Story » : résultats des convictions, analyses et commentaires de la Direction, pour acter et partager la voie du succès communément construite !



Vincent MENDES  
CEO

Créée en 2014, Entr'Up compte aujourd'hui 7 collaborateurs. Les actionnaires et/ou investisseurs sont la Famille Mulliez et Angels for Tech. La start-up a été incubée chez Boost in Lyon et Orange Fab.



*La science des interactions pour que 1+1 = 3. Ou plus.*

## PRÉSENTATION DU SERVICE

**Entr'UP renforce la collaboration et la cohésion des équipes au jour le jour, en fonction de l'adéquation des personnalités, des valeurs et des motivations des membres.**

Elle fournit les recommandations managériales afin d'exploiter le plein potentiel de leurs équipes.

3 objectifs :

- Constituer des équipes complémentaires, efficaces et épanouies.
- Intégrer efficacement les nouveaux collaborateurs dans les équipes.
- Permettre à chaque membre de l'équipe d'être autonome et responsable de la cohésion de son équipe et de sa performance collective.

L'innovation consiste à dépasser **les diagnostics individuels des individus pour s'intéresser au premier facteur de performance et d'épanouissement d'une équipe : les interactions entre ces individus.**

*Notre ambition : donner aux managers et aux collaborateurs les moyens de former des équipes efficaces et heureuses, pour que l'humain (re)devienne le premier levier de performance des entreprises.*

**La solution**

Dépasser les diagnostics individuels, maîtriser les interactions entre les individus.  
L'objectif : constituer et développer des équipes complémentaires, efficaces et pérennes.

Un serious game en ligne      Un modèle d'analyse des interactions      Un studio de dynamique d'équipes

**Constitution d'équipes :** recrutement • mobilité • staffing de projets  
**Management d'équipes :** kick-off • intégration • diagnostics

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

L'idée est venue lorsqu'une étude de Google est sortie en 2015 en montrant que la performance et l'épanouissement d'une équipe ne tenaient pas aux individualités de l'équipe mais bien aux interactions entre ces individualités. Donc l'ensemble des solutions RH qui ressortent des diagnostics individuels (tests de recrutement, d'évaluation, gestion des talents...) ne peuvent pas apporter la solution au problème, ne prenant pas en compte les interactions de valeurs, de personnalités et de motivations entre les membres des équipes. C'est de là qu'est née Entr'UP : d'abord pour les équipes d'associés puis pour les équipes en interne.

## POINTS INNOVANTS

Entr'up Teams c'est une plateforme en ligne d'analyse des interactions d'équipe avec 4 fonctionnalités :

- un **serious game qui évalue les personnalités**, les valeurs et les motivations au travers d'une expérience ludique de moins de 30 minutes
- **l'approche unique par les interactions** développée avec le LATI (labo de l'Université Paris Descartes, référent en Europe sur les études cognitives)
- **la concaténation en une seule solution de la personnalité**, des valeurs et des motivations
- des **recommandations opérationnelles** directement actionnables par les managers



Didier SERRAT  
Président

Créée en octobre 2015, Rivoli Digital compte aujourd'hui 5 collaborateurs. La start-up est incubée à Agoranov

“Engagez vos équipes en les alignant sur leurs priorités métier”

## PRÉSENTATION DU SERVICE

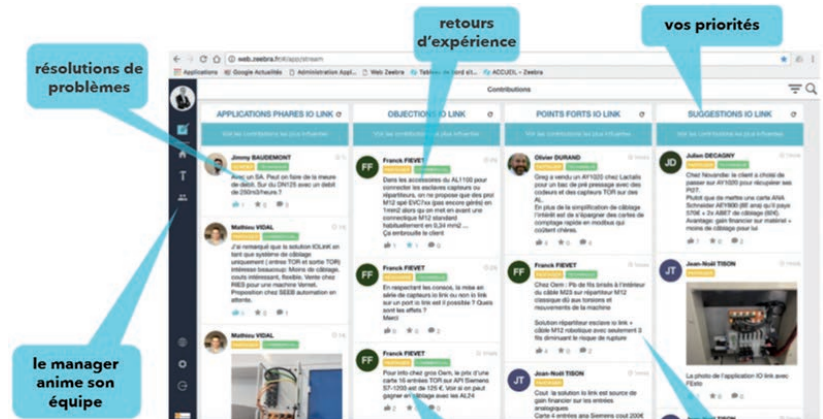
Zeebra est une solution mobile/web pour développer le **management collaboratif** en engageant et alignant les équipes sur les priorités métier. Elle est basée sur le partage et la capitalisation des savoirs-faire.

L'application permet de :

- **Concentrer l'équipe** sur les 3 ou 4 enjeux métier principaux
- **Capitaliser les savoir-faire** et les diffuser
- **Développer l'esprit d'équipe** et la collaboration
- **Donner du feedback continu**
- **Se rapprocher** des équipes

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

Sur les dix dernières années beaucoup d'entreprises ont voulu mettre en place des **réseaux sociaux en interne** ou des systèmes de **knowledge management** (gestion des connaissances) pour partager les méthodes, modes d'organisation en entreprise et les transmettre. L'observation sur les 10 dernières années des difficultés et souvent des échecs d'ancrage dans la vie



professionnelle quotidienne des réseaux sociaux d'entreprise et des systèmes de Knowledge management nous ont conduit à imaginer une solution dédiée au management des communautés métier.

## POINTS INNOVANTS

Zeebra accompagne le manager dans son animation d'équipe au quotidien pour développer : l'engagement des équipes, le savoir-faire métier, les priorités métiers et la coopération transversale.

La solution inclut un **cockpit** qui permet au manager de visualiser les échanges (qui échange avec qui

sur quel sujet) et d'agir continuellement pour donner du feedback à ses équipes, identifier les sujets qui nécessitent son intervention rapide, promouvoir les actifs et encourager les passifs, lancer de nouveaux axes d'échange et cela toujours dans le même but : l'engagement de l'équipe sur ses priorités métier. Un module permet d'identifier des mots qui peuvent devenir de nouveaux tags du fait de leur importance dans les échanges.

Edouard MONGRAND  
Directeur

Créée en novembre 2015, Calldoor compte aujourd'hui 2 associés. La start-up est incubée chez ESTIA à Bidart.



## “ L'application du droit à la déconnexion

### PRÉSENTATION DU SERVICE

Calldoor propose deux applications pour qu'une entreprise puisse accompagner ses salariés dans ses modalités de droit à la déconnexion :

- Une **application de sensibilisation** qui informe le salarié de manière récurrente ou ponctuelle au sujet de l'hyper-connectivité. Elle permet d'éduquer aux usages souhaités par l'entreprise sans changer l'organisation globale.

- Une **application de blocage** qui permet de maîtriser l'ensemble des fonctionnalités du smartphone (voix entrantes, voix sortantes, applications, sms, accès data, gestion des applications...) en fonction des plages horaires et/ou des utilisateurs.



Les applications sont gérées à distance par l'entreprise via un espace web dédié qui permet de configurer et de s'adapter à la politique interne de l'entreprise.

### ORIGINE/ IDÉE DE LA START UP

Dans le cadre de l'entreprise, les outils numériques ont révolutionné le quotidien mais ils ont aussi fait apparaître certains comportements nuisibles qui peuvent entraîner **stress, insomnie, burn-out...**

Suite à ce constat, le **droit à la déconnexion** est entré en vigueur dans le code du travail le 1er janvier 2017.

La solution Calldoor est donc née pour répondre à cette problématique de droit à la déconnexion qui concerne toutes les entreprises. Le but étant d'aller plus loin que la simple obligation d'information légale et de mettre en place un outil de régulation de l'utilisation des outils numériques afin de mieux maîtriser l'**hyper-connectivité**.



### POINTS INNOVANTS

La principale innovation de Calldoor est son accompagnement complet dans le droit à la déconnexion par la mise en place d'outils qui permettent :

- **au salarié** de moins stresser et d'avoir moins de scrupules à se déconnecter
- **à l'entreprise** de limiter les risques sociaux professionnels et d'apporter une solution liée à une obligation de santé et sécurité du collaborateur.

Calldoor est la seule application qui permet de bloquer en plus des emails, les appels voix et sms pour une déconnexion totale.





Arthur VINSON  
Fondateur

Créée en septembre 2017, Mailoop est aujourd'hui représentée par son fondateur.

*Mailoop redonne aux collaborateurs le pouvoir d'agir pour guérir l'entreprise des excès de l'e-mail*

## PRÉSENTATION DU SERVICE

Mailoop est une solution qui donne aux collaborateurs le pouvoir d'agir pour **guérir l'entreprise des excès de l'e-mail**. Elle permet de signaler les comportements perçus dans un e-mail et d'évacuer le stress via le module intuitif intégré à la messagerie. Différents signalements existent : abus de destinataires, mauvais média, en-dehors des horaires de travail, réactif... Ils expriment un ressenti qui peut se traduire par des actions d'amélioration concrètes.

Tous les mois, Mailoop **analyse les données anonymes et génère un rapport individuel, personnel et confidentiel**. Le collaborateur prend alors conscience de son usage de l'e-mail, de la perception des collaborateurs sur ses propres e-mails et de son exposition aux risques psychosociaux liés au stress numérique. Il identifie ainsi les axes de travail pour mieux communiquer.

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

L'idée est née d'une réflexion sur le poids et les conséquences que pouvaient générer les e-mails en entreprise : infobésité, conflits, problèmes de déconnexion, incivilités, abus de destinataires et de mailing listes...

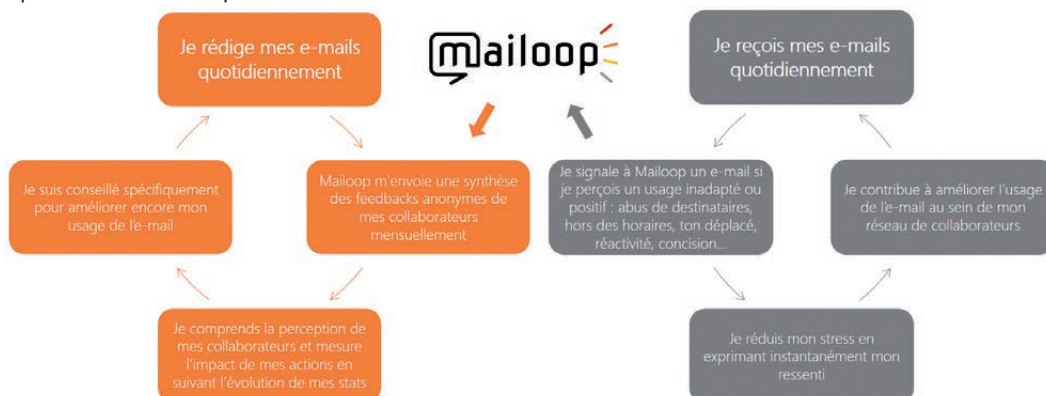
Mailoop propose de ne plus subir les mails qu'on reçoit, mais plutôt de :

- **Créer un mécanisme de « rétroaction »** pour pouvoir s'exprimer et agir quand on reçoit un e-mail qui nous plait ou nous dérange.
- **Placer chacun au cœur du problème et de la solution** : nous sommes tous responsables, à notre niveau, d'usages ou d'habitudes inadaptées, mais nous ne savons pas forcément lesquels. Pourquoi ne pas aider les collaborateurs à en prendre conscience et donner des clés d'actions pour que chacun puisse s'améliorer ?

## POINTS INNOVANTS

Mailoop apporte une réponse innovante à un problème quasi universel dans les grandes organisations.

- **Un outil simple, inclusif, et surtout pas disruptif** : les salariés sont saturés cognitivement d'outils numériques, il faut créer une expérience utilisateur intégrée et intuitive pour ne pas amplifier la fracture numérique au sein des entreprises.
- **L'approche est basée sur le développement personnel des collaborateurs** et sur l'humain plutôt que sur une surcouche technique ou technologique
- **Les algorithmes uniques d'analyse de la communication interne** permettent d'identifier les situations d'hyperconnexion, de stress ou de surmenage numérique.



Benjamin BRION  
Président

Créée en juin 2015, Moodwalk compte aujourd'hui 8 collaborateurs. 3 business angels suivent le projet. La start-up est incubée chez em Lyon business School à Paris.

Mood  
Walk

“*Votre bien-être, notre motivation*”

## PRÉSENTATION DU SERVICE

Moodwalk développe la plateforme digitale (SaaS) Moodwork. Moodwork est un outil qui permet d'améliorer le bien-être, de limiter le stress et de prévenir le burn-out en entreprise.

L'objectif de Moodwork est de proposer aux salariés des outils d'analyse et d'action sur des thématiques les concernant directement et qui soient uniquement créés par des spécialistes du domaine.

La plateforme propose :

- Une **partie analyse** qui permet à l'utilisateur de faire un bilan sur le bien-être composé de 39 items permettant de déterminer les facteurs de bien-être et de mal-être en fonction de différentes catégories comme : la gestion émotionnelle, la relation avec le supérieur, avec les collègues, la qualité du travail etc...

- Des **programmes de développement personnel**, proposé par l'outil en fonction de la partie analyse, composés de 8 activités (vidéos, textes explicatifs, exercices en ligne) sur les thématiques de gestion du stress, hyper-investissement, assertivité, le fait de ressentir plus d'affects positifs, l'insomnie, etc.

- Un **chat anonyme et live** avec un psychologue d'entreprise qui accompagne le collaborateur dans

son programme et échange avec lui sur tous les sujets. Le psychologue est également présent lors des programmes puisque chaque utilisateur reçoit un suivi sur les activités qu'il suit.

*Moodwork c'est une plateforme 100 % anonyme avec une remontée trimestrielle auprès du management sur l'indice de bien-être, les facteurs de mal-être/bien-être les plus présents et les données générales d'utilisation.*

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

Le **bien-être** en entreprise émane de deux acteurs : le **management** et le **collaborateur**. L'évaluation du facteur bien-être en entreprise est

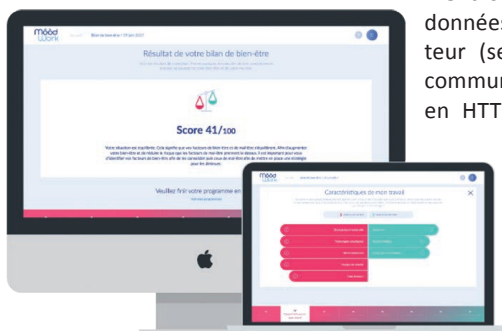
souvent menée au niveau du management. Le but de Moodwork est donc de fournir directement aux salariés un outil qui permet de s'auto-évaluer et de découvrir des pistes d'amélioration de sa situation pour être acteur de son bien-être.

## POINTS INNOVANTS

Les deux principales innovations de la plateforme sont :

- la **mise à disposition du grand public des travaux des grands chercheurs** sur des thématiques telles que le burn-out ou l'intelligence émotionnelle, via la création de contenus sur ces thématiques avec un discours approprié aux salariés de l'entreprise (« vulgarisation » du bien-être au travail).

- une **plateforme SaaS hautement sécurisée** qui protège les données et l'identité de l'utilisateur (serveur dédié, filtrage IP, communication client – serveur en HTTPS, sessions encryptées, chiffrement AWS...).





Thibaud AREND  
Solution Entreprise Manager

Créée en octobre 2014 aux USA et en 2016 en France, Timyo compte aujourd'hui un total de 30 collaborateurs. L'entreprise a reçu des financements de Business Angel, de fonds et d'investisseurs individuels.

“*Retrouver la maîtrise de sa messagerie et de son temps*”

## PRÉSENTATION DU SERVICE

Timyo est une application smart-phone et desktop qui permet d'envoyer et de **recevoir des emails avec une information claire sur la date de réponse souhaitée**. L'application permet de **mieux maîtriser son temps** pour équilibrer la vie professionnelle et la vie personnelle. L'objectif est de changer les habitudes de communication par email pour **plus d'efficacité et moins de stress**.

Lorsqu'un email est envoyé avec Timyo, l'expéditeur peut indiquer au destinataire s'il attend une réponse, une action ou une simple lecture et surtout pour quand : est-ce pour aujourd'hui ou cela peut-il attendre demain voire la semaine prochaine ? En plus de l'information clairement visible sans ouvrir un email, un jeu de codes couleurs, permet d'identifier en un coup d'œil les emails à traiter aujourd'hui et ceux qui peuvent attendre.

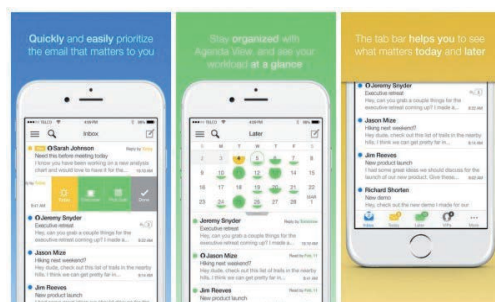
## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

En France, un cadre passe en moyenne 30 % de son temps à traiter ses emails.

Nous vivons dans une **culture du tout urgent**, il est devenu difficile et complexe de prioriser les tâches. La **surcharge informationnelle** et l'**hyperconnexion** ont un impact négatif sur la qualité de vie au travail. La **loi sur le droit à la déconnexion** a mis en lumière ce problème et la nécessité de trouver des solutions afin de changer l'organisation du travail. La base du problème de l'email est bien évidemment la masse d'emails qui se décharge au quotidien dans notre boîte de réception. Mais c'est aussi et surtout notre incapacité à savoir repérer les emails qui peuvent attendre 1 ou 2 jours avec comme résultat une culture du tout urgent qui s'est installée au fur et à mesure dans nos modes de communication. Timyo propose une solution qui ajoute la dimension du temps au protocole de l'email.

## POINTS INNOVANTS

La 1<sup>er</sup> point d'innovation est la modification du protocole de l'email pour lui ajouter 2 dimensions supplémentaires : le « quoi » et le « quand ». 3 ans de R&D ont été nécessaires pour mettre au point cette innovation qui est cross-plateforme (Mobile et Ordinateur) et multi-providers (Gmail, Outlook, Exchange, iCloud etc.). Un brevet mondial sur cette innovation a d'ailleurs été enregistré.



Timyo est également une **innovation managériale et sociale** qui permet de :

- Respecter le travail de chacun en créant une communication vertueuse fondée sur un profond respect et une culture de l'efficacité.
- Protéger la concentration des équipes en limitant les interruptions et donner des priorités claires sur ce que qu'ils doivent accomplir aujourd'hui, demain et plus tard.
- Limiter la charge de travail induite par le traitement des emails en indiquant que mon email n'attend pas de réponse, je réduis les fils de discussion en éliminant les retours inutiles et permet donc de diminuer le nombre d'emails reçus quotidiennement.
- Préserver la vie personnelle des collaborateurs car s'ils consultent leur messagerie en dehors des horaires professionnels, ils savent dorénavant que la réponse peut attendre leur retour au bureau.

Alexandre CORNU  
Co-fondateur

Créée en mars 2016, Octomine compte aujourd'hui 3 associés et 3 stagiaires. 9 personnes de Love Money sont actionnaires. La start-up a été incubée au Ionis Incubateur



“*Suivez l'état d'esprit de l'entreprise en continu*”

## PRÉSENTATION DU SERVICE

Octomine propose une solution de **baromètre social en continu** pour améliorer la **performance via la culture du feedback** en entreprise.

Chaque semaine cinq questions sur les notions d'engagement, de relations managériales, de qualité

de vie au travail sont posées à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise pour sonder leur état d'esprit. L'information est consolidée dans un **tableau de bord** qui permet d'avoir des **données globales, concrètes et actionnables**, mais aussi de visualiser les points positifs sur lesquels capitaliser et les points de challenge sur lesquels évoluer.

## POINTS INNOVANTS

La principale innovation d'Octomine est de proposer une lecture de la « chaîne » suivante : **je mène une action managériale, celle-ci a tel impact sur l'état d'esprit des équipes, ce qui a tel impact sur la performance.**

Ceci est permis par l'utilisation **des données de l'entreprise et données externes pour compléter les données du baromètre social, les rendre plus objectives et même prédictives.**

C'est en confrontant les résultats de questionnaires avec les données internes et externes que nous pourrions vérifier leur véracité mais aussi trouver les leviers prioritaires à activer pour agir.

En effet, des données environnementales telle que la météo, le jour de l'envoi du questionnaire ou l'état du trafic peuvent influencer sur l'humeur du répondant et donc sur le résultat de l'étude. Il en va de même pour des données internes à l'entreprise comme le nombre d'emails envoyés au sein d'un service, le nombre de départs maladie... En prenant en compte ces datas, l'application est capable de lisser le biais des résultats et apporter une vision continue et objective de l'état d'esprit des collaborateurs.

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

Le projet d'Octomine est parti d'une réflexion sur les baromètres sociaux annuels qui ne permettent pas un suivi continu de la « **performance humaine** » des entreprises et ne s'adaptent pas aux changements rapides que connaissent les entreprises aujourd'hui. C'est ainsi qu'Octomine a été construit : pour répondre à des enjeux de performance de l'entreprise en suivant au plus près le bien-être de ses salariés et son impact sur la performance économique de l'entreprise.



Questionnaire

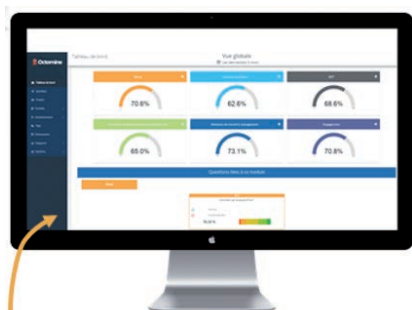


Tableau de bord global



Guillaume VIRY  
Co-fondateur

Créée en mai 2015, ZestMeUp  
compte aujourd'hui 12 collaborateurs.

*Une solution qui apporte du temps réel dans les ressources humaines, engage vos employés, pour une entreprise plus performante !*

## PRÉSENTATION DU SERVICE

Zest est une application qui permet aux entreprises de suivre en direct l'engagement de leurs salariés et d'obtenir des feedbacks. Les principales fonctionnalités sont :

- La **mesure de l'humeur au quotidien** grâce à un sondage des collaborateurs
- La **mesure de l'engagement** avec l'utilisation de questionnaires
- La mise en place de **feedbacks** assistés et spontanés
- La possibilité pour les salariés de **proposer des innovations** et de les soumettre au vote

Le tout est synthétisé au sein d'un tableau de bord destiné aux managers. L'objectif est d'améliorer l'engagement des salariés en utilisant une dynamique « bottom-up » qui permet de faire remonter les informations émanant des salariés jusqu'aux managers. Mais aussi de montrer que l'organisation leur fait confiance et leur fournit un espace de liberté et d'expression.

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

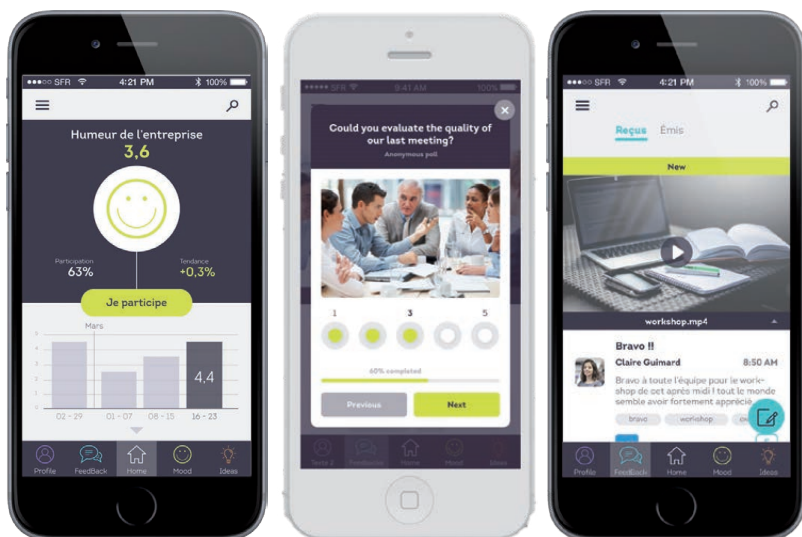
Les entreprises souffrent aujourd'hui du **désengagement des salariés**, d'un **absentéisme** parfois

endémique et la nouvelle réponse à ces maux passe non pas par le contrôle ou la rigidité mais par l'écoute, la contribution de chacun et la reconnaissance.

Pour répondre à ces problématiques, Zest propose aux organisations une visibilité globale de leur activité, permettant de détecter les signaux faibles et d'anticiper les défauts avant qu'ils ne deviennent critiques.

## POINTS INNOVANTS

Zest fait remonter un **grand volume de données en temps réel** permettant **d'évaluer le niveau d'engagement des collaborateurs et leur implication dans les évolutions de l'entreprise**. Les collaborateurs adhèrent rapidement à l'application grâce à une **interface intuitive et ludique**. La RH n'est plus une fonction de surveillance et de rigidité, mais au contraire d'accompagnement et de bienveillance. Zest est un outil en mode SaaS (Software as a Service), qui permet une implémentation très facile et agile dans les grands groupes.



Gilles LEFIN  
Président

Créée en novembre 2016, DIGITAL-DSN-BI compte aujourd'hui 2 collaborateurs.



“*Accompagner les DRH dans la nouvelle ère du digital*”

## PRÉSENTATION DU SERVICE

Digital-DSN-BI (D<sup>2</sup>BI) propose un service de génération automatique d'indicateurs sociaux de la BDES, du BSI, et des indicateurs de pilotage RH et opérationnel à partir de l'exploitation des fichiers de la DSN.

La start-up fournit deux solutions de base accessibles en mode SaaS :

- **D<sup>2</sup>BI BDES** permet de pré-remplir automatiquement un template word contenant tous les éléments quantitatifs à afficher dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) de manière mensuelle (pré-remplissage total à hauteur de 76 % des indicateurs RH).

- **D<sup>2</sup>BI RH** permet d'accéder à des tableaux de bords avec les principaux indicateurs RH, disponibles sur tout support (PC, tablette, mobile).

Le but de Digital-DSN-BI (D<sup>2</sup>BI) est d'utiliser les données mensuelles fournies pour la DSN afin de simplifier le reporting et le pilotage RH.

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

Toute entreprise en France est tenue de construire et de déposer chaque mois son fichier déclaratif **DSN** sur

le portail « Net Entreprise », c'est une **obligation légale**. Ce fichier est le même pour toutes les entreprises publiques ou privées quelque soit le nombre de salariés. Pourquoi ne pas ré-utiliser ces fichiers qui contiennent toutes nos données RH pour faciliter et simplifier nos obligations de reporting légal et le suivi des indicateurs RH ?

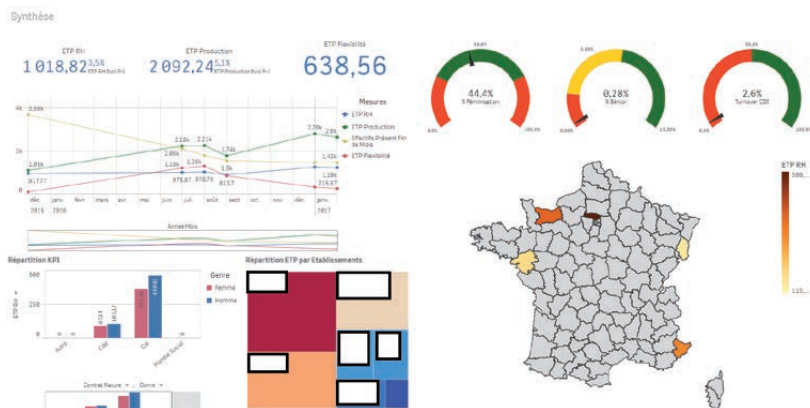
## POINTS INNOVANTS

L'innovation vient du fait que ces produits sont **alimentés par les fichiers DSN** qui doivent être fournis par toute entreprise en France sous un même format mensuellement à l'Etat.

Cette utilisation, couplée à D<sup>2</sup>BI, permet :

- Une mise à jour **automatique** avec une périodicité mensuelle des tableaux de bord RH,
- La génération automatique des indicateurs sociaux indépendamment de tout SIRH ou ERP
- L'assurance que les indicateurs calculés sont conformes aux informations fournies à l'état et donc peuvent être utilisées dans les rapports officiels comme dans le pilotage de l'activité de l'entreprise et dans son management.

Exemple de l'offre D<sup>2</sup>BI RH





GoldenBees

Jonathan BORDEREAU  
CEO

Créée en juillet 2015 par 4 associés, Golden Bees compte aujourd'hui 9 collaborateurs.

*Vos futurs talents à portée de main*

## PRÉSENTATION DU SERVICE

Golden Bees est **une plateforme de ciblage intelligent de candidats via la publicité programmatique spécialisée dans le recrutement et la communication RH**. L'outil collecte, segmente, analyse et traite un nombre considérable de données, afin de sélectionner les bons candidats et de les inciter à postuler à une annonce d'emploi grâce à la **diffusion d'une offre ciblée et personnalisée sous forme d'annonces publicitaires**.

La plateforme permet de diffuser des offres d'emplois sur tous les contextes médias pertinents et sur tous les supports connectés auprès de candidats potentiels qui correspondent aux profils recherchés. L'objectif étant que l'entreprise qui recrute puisse atteindre un nombre de candidats potentiels conséquent de manière intelligente et ciblée tout en maîtrisant les facteurs de temps et de coûts.

La solution permet de répondre aux nouveaux enjeux de recrutement des entreprises :

- Toucher des candidats actifs et passifs de manière ciblée, tout en

valorisant la marque employeur de l'entreprise qui recrute

- Réduire le délai de recrutement tout en augmentant le nombre de candidatures qualifiées avec une réduction du temps de sourcing en ligne estimée de 40 % en moyenne, entraînant une réduction du coût par candidature de 35 % en moyenne et pour une augmentation de 33 % de CVs qualifiés reçus sur une campagne de recrutement en ligne

- Sourcer les profils atypiques ayant des compétences rares

- Coordonner les actions de communication et de sourcing pour créer un réel cercle vertueux

- Favoriser la rencontre entre l'offre d'emploi et les candidats cibles

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

Le webmarketing a connu une révolution dans la méthodologie d'achat de publicité en ligne et de ciblage d'audience sur internet. Comment adapter cette stratégie webmarketing au recrutement pour l'optimiser ? Cette question est à l'origine de la création de Golden Bees.

*La culture « jobposting » évolue du simple dépôt d'annonce vers un système d'e-recrutement intelligent*

## POINTS INNOVANTS

Les deux principales innovations de la plateforme sont :

- **la technologie de ciblage** avec le **big data** et les **algorithmes prédictifs** qui analysent les données pour identifier et sélectionner les candidats susceptibles de postuler aux annonces des recruteurs.

- l'adaptation d'une stratégie d'**achat de publicité en ligne** pour les professionnels RH du recrutement

Ces innovations permettent aux entreprises de faire un ciblage intelligent de candidats actifs et/ou passifs et donc de modifier l'approche de sourcing en l'optimisant dans une logique de marketing digital.

La valeur ajoutée de la plateforme réside dans sa capacité à identifier un candidat potentiel dès sa connexion à internet pour amener un profil ciblé à candidater sans que le recruteur effectue une quelconque action. Toutes les actions relatives à la diffusion d'une annonce d'emploi sont automatisées et centralisées sur la plateforme qui est connectée à tous les contextes médias exploités ou non par les recruteurs : Facebook, LinkedIn, agrégateurs d'emplois, sites de contenu...



Nicolas MOREL  
Président

Créée en 2016, YOU-TRUST compte aujourd'hui 6 collaborateurs. La start-up est incubée au MAME à Tours.



“*Provocateur de réussite*”

## PRÉSENTATION DU SERVICE

YOU-TRUST est un outil et un service destiné aux candidats et aux recruteurs avec 2 fonctionnalités principales :

- **consolider les recommandations et les évaluations sur les candidats** ; ceci dans une vision à 360° (N+1, collègues, subordonnés) ;
- **apporter une certification** quant à la légitimité des anciens managers du candidat à s'exprimer à son sujet.

YOU-TRUST permet ainsi au candidat de **solliciter son réseau professionnel** : anciens clients, employeurs, alter egos et subordonnés afin que ces derniers le recommandent et l'évaluent. Les recruteurs peuvent ensuite accéder

à ces recommandations et avoir confiance en elle, grâce au système de certification.

La solution se positionne comme **un tiers de confiance** : chacun des supérieurs hiérarchiques sollicités par le candidat fait l'objet d'une vérification par YOU-TRUST, qui valide ou invalide, la légitimité de ce dernier à recommander et évaluer le candidat.

## ORIGINE/IDÉE DE LA START UP

Aujourd'hui, un des défis des recruteurs est de s'assurer que, au-delà des compétences techniques, la personnalité du candidat est bien en phase avec les valeurs et les attentes de l'entreprise. Mais il est difficile d'évaluer une personnalité lors d'un entretien,

la meilleure manière d'appréhender le comportement d'un individu en situation professionnelle est de poser les bonnes questions aux personnes qui ont déjà travaillé avec lui. C'est pour répondre à cette problématique que YOU-TRUST a été créé.

## POINTS INNOVANTS

C'est notre offre, en tant que telle qui est innovante ; la technologie que nous utilisons est simplement au service de celle-ci.

À un **candidat**, YOU-TRUST permet de prendre en main son avenir et son employabilité en lui offrant la possibilité de solliciter son réseau professionnel. Au **recruteur**, YOU-TRUST permet de consulter le profil complet du candidat et, avant de le recruter ou de lui confier une mission, de s'assurer de ses qualités de savoir-être ainsi que de l'ensemble de ses recommandations.

Le principe d'évaluation sur les critères de savoir-être est issu de 25 années d'expérience dans le recrutement et l'évaluation des ressources humaines puis de travaux d'études (menés en partenariat avec le département de psychologie du travail de l'Université de Tours) et d'enquêtes de terrain sur les facteurs clés de succès et d'échecs en recrutement.









Les 29 et 30 mars 2018  
au Pavillon Henri IV  
à Saint-Germain-en-Laye

## 6<sup>e</sup> édition de l'université de printemps du SIRH

Le Cercle SIRH organise chaque année une université de printemps, l'objectif de cet événement est de proposer aux responsables SIRH un lieu de réflexion convivial, où ils peuvent, durant deux journées, étudier les perspectives du SIRH. Cette université se déroule sous la forme d'un séminaire résidentiel où les participants alternent entre ateliers participatifs, conférences et séances plénières.

40 professionnels du SIRH sont présents pour chaque édition afin d'échanger sur les grandes tendances du SIRH de demain.

L'édition 2018 portera sur les technologies de l'avenir et leur applications à la fonction SIRH avec :

- Les startup RH qui gravitent autour du SIRH : enjeux, apports et intégration
  - Les RH et la transformation digitale
  - Le design thinking
- Les applications de l'intelligence artificielle au service de la RH et des managers

Si vous souhaitez plus d'informations, vous pouvez nous contacter au 01 46 24 26 41  
ou par mail [gerard.pietrement@le-cercle-sirh.com](mailto:gerard.pietrement@le-cercle-sirh.com)

