



INNOVATION RH
8 Retours d'expérience

INTRODUCTION

Grâce à la transformation digitale, de nombreux outils se développent afin d'améliorer l'efficacité des processus métier, accélérer et simplifier la réalisation de tâches, et créer de nouvelles méthodes. Pour tirer profit de ces opportunités, le nouvel enjeu des directions des Ressources Humaines est de pouvoir identifier les solutions existantes qui correspondent à leurs problématiques, et de réussir à les intégrer.

En ce sens, nous proposons de découvrir 4 solutions correspondant à 4 thématiques, et d'analyser 8 retours d'expériences montrant de façon pragmatique leur intégration au sein d'entreprises.

Jean-Yves Dhenain,

Fondateur de **Collaboration Capital**

SOMMAIRE

- ▶ Engagement des équipes **ZestmeUp** 3
- ▶ Formation **Woonoz** 6
- ▶ Gestion de la performance et des objectifs **Javelo**..... 11
- ▶ Recrutement **Huclink** 14

Engagement des équipes

Zest

<https://zestmeup.com/fr/>



Présentation

Chez Zest, nous pensons que la clé du challenge de la motivation et la fidélisation de vos équipes réside dans l'[expérience employé](#).

Bien au-delà des problématiques de bien-être au travail, l'expérience employé se place au cœur du processus RH. Ecoute, attention, reconnaissance de la contribution de chacun : l'engagement de vos collaborateurs dépend de facteurs sur lesquels vous pouvez intervenir tout au long de l'année.

Zest est une start-up française née fin 2015 qui accompagne vos managers en vous donnant les [clés de la performance](#) de vos équipes.

Nous offrons aux DRH et aux managers un outil simple, en temps réel pour savoir en un coup d'œil où sont leurs faiblesses pour intervenir. De leur côté, les employés ont la possibilité de s'exprimer de manière ludique et décomplexée.

Notre solution est modulaire et se présente sous la forme de **3 grands piliers** contenant chacun plusieurs modules. Cette formule « [suite](#) » vous donne les outils pour intervenir à 360° dans l'engagement et la productivité de vos équipes.

Zest compte aujourd'hui plus de 100 clients, allant de la petite PME aux grands groupes.

Nous les accompagnons dans leurs problématiques RH telles que l'[écoute des collaborateurs](#), la transformation [des processus d'évaluation](#) ou la [performance](#). Nous nous dirigeons de plus en plus vers un management agile et la performance des équipes par la collaboration.

[Clients actuels](#) : Engie, Bouygues Tel, AXA, BNP, EDF, Van Cleef&Arpels, Decathlon, Eram, Prefecture d'Ile de France

Premier Retour d'Expérience

Décathlon

► Problème :

Précurseur en matière de pratiques RH, le groupe Décathlon utilise un **processus RH** pour **faciliter le dialogue** entre ses collaborateurs avec une conviction simple : **favoriser la parole** de chacun et **contribuer au bien-être** de tous. A travers un échange régulier entre managers et collaborateurs, leur **processus** est à l'origine de la **réussite** du groupe.

► Solution :

Le **feedback mensuel** se situe dans la ligne des outils proposés par Zest pour prendre le pouls des employés en temps réel. L'**automatisation de l'entretien mensuel** est en effet une attente des services RH innovants, qui considèrent à raison que les entretiens annuels ne sont plus adaptés.

► Facteur de réussite :

Facilitation **du processus d'entretiens** individuels entre managers et collaborateurs, accompagnement des équipes dans la découverte de ce nouvel outil, suivi des remontées clients et adaptation du modèle décathlon au processus de feedback mensuel.

Second Retour d'Expérience

Van Cleef & Arpels

► Problème :

Van Cleef & Arpels cherchait à **booster l'engagement** de ses employés et la performance de ses équipes. L'entreprise a dû faire face à un challenge délicat : **créer une culture de travail dynamique et réactive** dans un secteur d'activité dominé par la tradition. **Céline Gallet**, directrice Talent Management, était convaincue que la digitalisation était la solution. En 2017, l'entreprise s'est tournée vers **Zest** pour notre **solution RH innovante** pour renforcer sa cohésion

► Solution :

Le module **“enquêtes”** leur permet de réaliser des **études rapides**, pour voir ce que les employés pensent sur des sujets comme les suggestions de nouvelles formations. **« Nous nous sommes vite rendu compte que les enquêtes généraient des informations très intéressantes. Nous avons donc créé une communauté de “Key Zesters”. »** - Céline Gallet

En plus des enquêtes, les modules incontournables sont le module **“Projet”** et le module **“Idées”**. Ils les utilisent pour rendre la communication et la collaboration plus efficaces et pour s'assurer que tous les niveaux de l'organisation partagent la même vision. Les employés peuvent envoyer des demandes de feedback ou partager de nouvelles idées avec leurs collègues de manière ouverte et informelle.

Aujourd'hui, plus de **450 employés** chez Van Cleef & Arpels utilisent Zest, autant dans les bureaux Français que Suisses.

► Facteur de réussite :

Notre solution **flexible** et **modulable** et l'accompagnement par notre équipe dédiée (Customer Success) a permis de faire de ce projet une réussite à long terme : **« Cela nous a permis d'aligner nos pratiques RH avec notre vision globale. Je recommande Zest. Sans aucune hésitation »** - Céline

Formation

Woonoz

<https://www.woonoz.com/>



Présentation

Les études sur le sujet sont unanimes : 80 % des informations délivrées lors d'une formation sont oubliées dans les 7 jours. Animée depuis toujours par l'ambition de faire grandir les hommes par le savoir, Woonoz a mis au point une solution de e-learning qui permet de répondre à cette problématique. Cette technologie, c'est l'**Ancrage Mémoriel®**.

Son objectif ? S'appuyer sur les dernières découvertes en matière de neurosciences et plus particulièrement sur la connaissance des mécanismes qui régissent la mémoire afin de maximiser le taux de rétention de l'information et de renforcer l'impact de l'apprentissage lors d'une formation professionnelle.

Fruit de l'intelligence artificielle, le moteur d'Ancrage Mémoriel® a la particularité de **s'adapter à la manière dont mémorise l'apprenant**, à son niveau de connaissances et à son rythme d'acquisition. Il lui propose ainsi, en temps réel, l'entraînement qui lui convient et optimise sa mémorisation.

Unique au monde, l'**Ancrage Mémoriel® Woonoz** est capable d'ancrer profondément et durablement des savoirs comme des savoir-faire et des savoir-être en chacun de nous. Appliqué au domaine de la formation professionnelle, l'Ancrage Mémoriel® s'avère être une solution de choix pour les entreprises.

Premier Retour d'Expérience

Otis – Formation de 3 000 techniciens de maintenance à un nouveau métier

► Problème :

Otis est une filiale de United Technologies Corporation, le **no 1 mondial de la fabrication, l'installation et la maintenance d'ascenseurs, d'escalators, de trottoirs roulants et autres systèmes de transport**. Le groupe a récemment diversifié son activité en intégrant une nouvelle filiale, **Portis**. En plus d'être spécialiste de l'ascenseur, nous proposons désormais à nos clients d'intervenir sur tous types de fermetures automatiques : portes piétonnes, portes industrielles, portes de garage, etc. Il nous a donc fallu très rapidement former nos **3 000 techniciens de maintenance** à ce nouveau métier, afin de les sensibiliser aux risques électriques en général et plus spécifiquement aux risques liés aux interventions sur ce genre de matériel. Jusqu'à présent, nous dispensions des formations en interne, avec une journée de formation théorique en présentiel et une demi-journée de pratique. Mais ce mode de fonctionnement nous demandait un **investissement important** en temps sans pour autant donner des résultats concluants.

Le groupe a récemment diversifié son activité en intégrant une nouvelle filiale, il nous a donc fallu former très rapidement un très grand nombre de collaborateurs à ce nouveau métier.

► Solution :

Nous avons maintenu la demi-journée de pratique mais remplacé la journée de théorie en salle par **un module d'Ancrage Mémoirel®**. D'un point de vue technique, nous avons dû nous organiser car nos techniciens n'étaient pas équipés pour suivre une formation à distance. Nous leur avons **mis à disposition des tablettes tactiles** dans nos agences.

Mais ce système ne s'est pas révélé optimal, nous allons rapidement tous les équiper d'un **smartphone**. Ce sera moins contraignant pour eux et surtout, cela optimisera le principe de l'Ancrage Mémoirel® selon lequel il est préférable de s'entraîner souvent sur de courtes périodes plutôt que de se concentrer sur une longue séance d'un seul tenant.

Pour accompagner la mise en place de ce dispositif, nous avons également lancé une **campagne de communication** en interne sur l'Ancrage Mémoirel® et la façon dont cette technologie innovante fonctionne, conscients que ce format qui sort un peu de l'ordinaire pouvait dérouter nos équipes.

► **Facteur de réussite :**

Selon moi, le principal avantage de la solution Woonoz, au-delà de son efficacité en termes de mémorisation bien sûr, **c'est le temps qu'elle fait gagner à l'entreprise utilisatrice**. En effet, la technologie d'Ancrage Mémoirel® va droit au but: contrairement à une formation classique, Woonoz s'adapte à chaque individu, à son profil, à son rythme et son niveau pour proposer un entraînement sur mesure. Pas de temps perdu donc sur les notions déjà maîtrisées, on ne se focalise que sur celles qui posent problème. Et ça, nos collaborateurs en ont tout de suite compris l'intérêt... Côté organisation, j'ai personnellement beaucoup apprécié la méthodologie proposée par Woonoz, qui oblige à définir les points clés que doivent **maîtriser** les apprenants en fin de formation. Ça peut paraître tout bête mais aborder la problématique de cette façon a réellement changé la donne. En plus, les équipes Woonoz sont extrêmement réactives.

Avec l'Ancrage Mémoirel®, **pas de temps perdu sur les notions déjà maîtrisées**, on ne se focalise que sur celles qui posent problème. Et ça, nos collaborateurs en ont tout de suite compris l'intérêt....

Second Retour d'Expérience

KPMG - Faciliter l'intégration des jeunes collaborateurs au sein de KPMG

► Problème :

KPMG recrute chaque année plus de **500 nouveaux collaborateurs en France**, dont des profils très variés. De bac + 2 à bac +5, avec ou sans expérience, les compétences des jeunes recrues étant très hétérogènes, il fallait harmoniser le niveau de connaissances de l'ensemble de nos collaborateurs et passer d'un dispositif de formation en présentiel qui était le même pour tous à un dispositif de formation qui puisse réellement s'adapter à chaque individu, tout en répondant aux attentes de la jeune génération. Dans le même temps, nous souhaitons **optimiser notre budget de formation** car les coûts indirects liés à la formation en présentiel (déplacement, logement, restauration, etc.) étaient considérables. Réfléchir à la mise en place d'une méthode pédagogique à la fois efficace et innovante, qui prenne en compte la diversité des profils recrutés, les attentes de la génération Y en matière de numérique mais aussi les traditionnelles contraintes budgétaires, tel était notre défi...

► Solution :

Pour répondre à ces enjeux, nous avons repensé notre dispositif de formation autour de cinq piliers :

- L'acquisition des savoirs au travers de modules de formation, les **Learning Box**, accessibles en ligne via la plateforme de formation de l'entreprise ;
- L'utilisation d'une technologie particulièrement ludique et innovante, celle de l'**Ancrage Mémoirel®**, qui individualise les sessions de formation et maximise le taux de rétention des points clés ;
- La mise en place d'une **évaluation initiale** qui permet de savoir précisément ce que chaque collaborateur sait ou ne sait pas et de planifier l'apprentissage (n.d.l.r. : cette fonction est aussi assurée par Woonoz) ;
- Une **évaluation finale** du niveau de connaissances de l'apprenant qui atteste de l'acquisition des points clés (n.d.l.r. : cette fonction est aussi assurée par Woonoz) ;
- Un **dispositif blended learning**, mixant e-learning et présentiel pour ne pas être en rupture avec une culture d'entreprise traditionnellement basée sur l'oral et l'échange.

► Facteur de réussite :

Nous avons été séduits par la solution d’Ancrage Mémoirel® proposée par Woonoz parce qu’elle répondait en tout point aux freins qu’il nous fallait lever. D’abord, elle nous permettait de **répondre à notre problématique de départ** qui était de proposer des formations entièrement adaptées au niveau et au rythme de nos apprenants. Ensuite, elle proposait une **méthodologie de formation** particulièrement efficace dans laquelle l’apprenant est actif plutôt que passif et le taux de rétention des points clés d’une formation est optimisé. Contrairement aux autres solutions de e-learning disponibles sur le marché, Woonoz nous donnait également la possibilité d’**évaluer le niveau initial de connaissances** de nos collaborateurs et donc de suivre précisément leur progression dans le temps. Enfin, dernier atout et non des moindres, l’outil offrait une certaine **liberté**, puisqu’il nous a été possible de l’adapter à notre dispositif de formation et de l’utiliser comme nous l’entendions, sans contraintes.

Contrairement aux autres solutions de e-learning disponibles sur le marché, Woonoz donne la possibilité de suivre précisément la progression de nos équipes dans le temps.

Gestion de la Performance et des objectifs

Javelo
<https://javelo.io/fr/>



Présentation

Dans de nombreuses entreprises, le management de la performance a besoin d'être réinventé :

- ▶ un **manque de visibilité des objectifs stratégiques** par les collaborateurs
- ▶ un **alignement imparfait des objectifs individuels** avec les priorités stratégiques de l'entreprise
- ▶ un **suivi de la performance irrégulier**, souvent limité aux entretiens annuels, associé à un manque de feedback continu

Javelo propose une solution innovante et flexible pour accompagner la fixation d'objectifs et le suivi continu de la performance :

- ▶ Module « **objectifs** » : centraliser, aligner et partager les objectifs individuels et collectifs dans une interface unique
- ▶ Module « **Feedback** » : donner aux employés la possibilité de demander et envoyer des feedbacks à leurs collaborateurs et managers
- ▶ Module « **Reviews** » : mettre en place des entretiens de suivi réguliers et dématérialisés en appuyant les évaluations sur des données concrètes (atteinte des objectifs, feedbacks reçus)

Premier Retour d'Expérience

Grand groupe de distribution

► Problème :

Le groupe souhaitait mettre en place une solution de gestion des objectifs permettant d'aligner les objectifs individuels avec les priorités stratégiques de la BU et de suivre leur avancement.

► Solution :

Le module « Objectifs » de Javelo permet aux équipes COMEX et N-1 COMEX (50pers) de :

- Donner de la visibilité sur les objectifs stratégiques de la BU
- Centraliser les objectifs individuels et collectifs dans une interface unique
- Aligner les objectifs des membres du COMEX et de leurs N-1 avec les priorités stratégiques du groupe.

► Facteur de réussite :

- L'implication de l'équipe RH en charge du projet et du Directeur Général avec l'équipe Javelo dans la mise en œuvre de cette nouvelle méthode de gestion des objectifs et l'utilisation de l'outil associé.
- L'accompagnement de l'équipe Javelo dans le déploiement de la solution : réunion de présentation aux membres du COMEX, partage de bonnes pratiques de mise en place du management par objectifs, sessions de formation physique à l'outil auprès des N-1 COMEX, support client personnalisé

Second Retour d'Expérience

Cabinet de conseil de 300 personnes

► Problème :

Cabinet de conseil de 300 personnes souhaitait améliorer son management de la performance, en particulier :

- Centraliser et digitaliser les **évaluations de performance** (entretiens annuels, entretiens professionnels, évaluations de fin de projets)
- Mettre en place une **démarche de suivi continu** de la performance et une culture **du feedback** entre collaborateurs (et pas uniquement manager-collaborateur).

► Solution :

- Le module « **Feedback** » donne la possibilité à chaque salarié de **demander ou envoyer un feedback** à un autre salarié. Cette fonctionnalité est utilisée dans une démarche d'**évaluation qualitative** et **continue** de la performance durant les temps forts de l'activité (évaluation de fin de projets).
- Le module « **Reviews** » de Javelo permet aux équipes RH des BU de Fabernovel de **dématérialiser les campagnes d'entretiens** de performance et d'**accéder à l'ensemble des synthèses d'entretiens** depuis leur compte Javelo. L'outil simplifie la préparation et le déroulé de l'entretien par le collaborateur et le manager en s'appuyant sur des données concrètes (objectifs et feedbacks donnés tout au long de l'année).

► Facteur de réussite :

- Communication conjointe des responsables RH des BU et de l'équipe Javelo auprès des collaborateurs : réunions de présentation de la démarche de suivi continu de la performance et sessions de formation physiques à l'utilisation de Javelo
- Collaboration **étroite** entre Javelo et les responsables RH pour optimiser l'utilisation de l'outil et prendre en compte les besoins produits afin de faire évoluer la plateforme.

Recrutement

HucLink

<https://www.huclink.fr/>

hucLink®

Présentation

Postuler en 2 minutes sans CV !

Il s'agit d'un concept unique au monde, permettant de découvrir et de postuler en **2 minutes** et **sans CV**, à des centaines d'offres d'emploi géolocalisées et actualisées en temps réel, à la fois sur nos bornes et en ligne.

Notre objectif : **proposer une nouvelle façon de candidater** en simplifiant la recherche d'emploi, via nos bornes que vous trouverez dans vos lieux de vie quotidien (gares, centres commerciaux, hypermarchés ...).



Des bornes d'emploi près
de chez vous



Une candidature en
quelques clics

Premier Retour d'Expérience

Carmila – Foncière commerciale de Carrefour

► Problème :

Triple problème :

1. Recherche d'un nouveau service/expérience client différenciant, digital et engagé (RSE)
2. Problématique récurrente de recrutement chez leurs locataires commerçants (pénurie de candidats notamment durant les pics d'activités et les ouvertures d'enseignes)
3. Générer de la notoriété/marque employeur et trafic supplémentaire dans le centre commercial .

► Solution :

Implantation d'une **borne interactive de recherche d'emploi** dans le mall principal du centre commercial Nice Lingostière diffusant tous les mois jusqu'à 10 offres d'emploi des boutiques internes + les opportunités des enseignes non concurrentes de la zone d'activité => recrutement généré, service digital apprécié (Cf. retours utilisateurs B2B et B2C), attractivité locale/ Marque Employeur renforcée (le CC comme lieu névralgique de la ZA).

► Facteur de réussite :

La **communication interne** (retailers) et **externe** (clients finaux) du service.

L'interfaçage parfois nécessaire avec les outils marketing internes à la foncière: via notre **API** (plutôt que d'utiliser notre plateforme en ligne pour la diffusion et réception des candidatures)

Second Retour d'Expérience

Armée de Terre

► Problème:

L'armée de terre recrute et forme plus de 1500 postes en France, et peine à trouver ses candidats pour des métiers autres que celui de soldat.

Des centaines de postes « généralistes » sont donc à pourvoir au sein de l'armée de terre et leur problématique est de les faire connaître.

Depuis 2016, l'Armée de Terre refond son site internet sengager.fr et digitalise de plus en plus ses campagnes de recrutement afin de [sensibiliser](#) les jeunes Françaises et Français.

► Solution :

Le Centre d'Information et de Recrutement des Forces Armées de Nice a donc souhaité [diffuser ses 5 offres d'emploi](#) les plus pénuriques sur l'ensemble du parc des bornes d'emploi huLink du département des Alpes-Maritimes (12 bornes au total) ; et ce durant sa prise de parole publique nationale du 6 au 22 janvier 2019.

L'objectif étant donc de se servir de cette innovation comme véritable [vecteur de communication innovant](#) sur l'emploi, et de [trouver de nouveaux candidats](#) qui seront par la suite formés avant d'occuper ces postes.

En faisant cette campagne de recrutement sur les bornes d'emploi en local, l'armée de terre espère bien accentuer sa [communication sur l'emploi](#) au plus près de son cœur de cible (gares SNCF et centres commerciaux) et [pourvoir une partie des postes](#) en question. Plus de 10 candidatures ont été reçues en moins d'une semaine, et un événement presse a eu lieu autour de la borne d'emploi implantée dans le prestigieux centre commercial de CAP3000 à Saint-Laurent-Du-Var.

► Facteur de réussite :

Implantation de la borne dans les zones de flux pertinentes.

Feel like **no-one** reads or is interested in what you send?



Tilkee alerts you in real time as to:

- ✓ What really interests your prospects (time per page)
- ✓ How efficient your marketing brochures are
- ✓ When to follow up on a proposal... and more

Marketing and salespeople can no longer go without Tilkee at:



Try it for yourself here:

tilkee.com

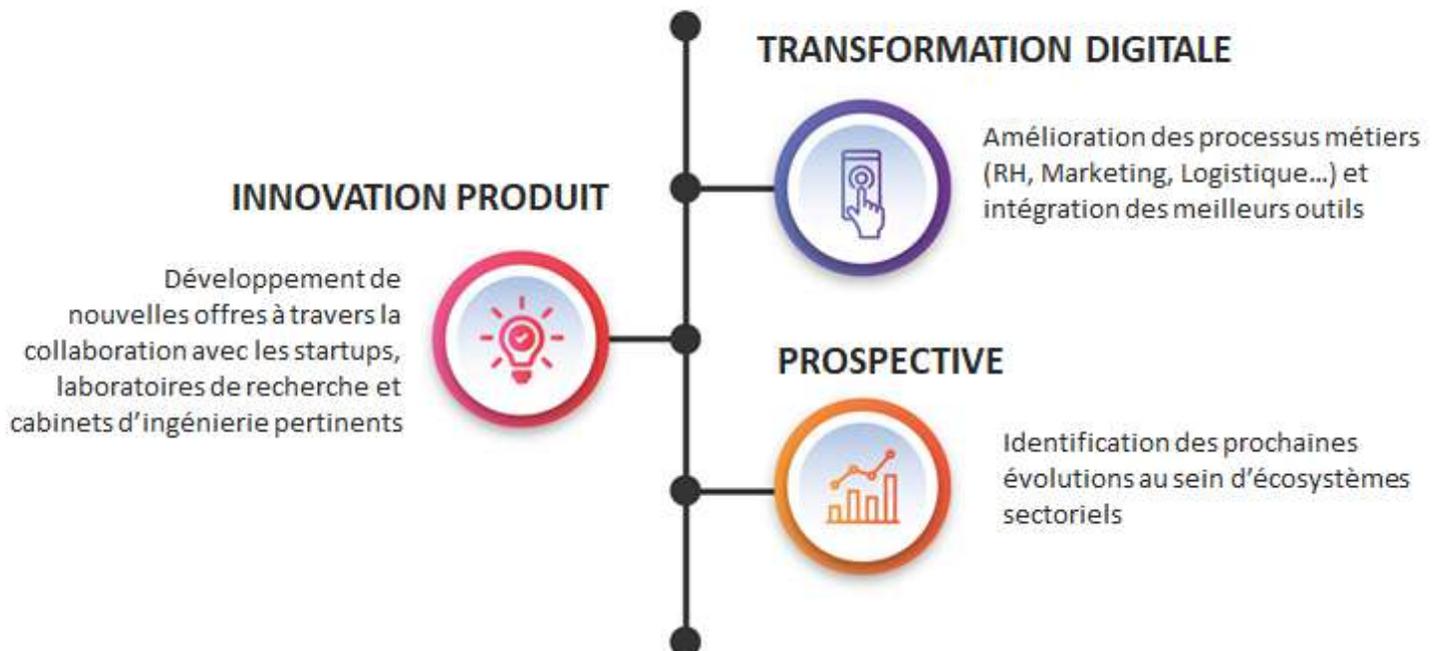
[EN SAVOIR PLUS](#)

Collaboration Capital est une entreprise familiale, sans aucun actionnaire extérieur, qui permet à toute entreprise d'innover en s'appuyant sur un écosystème qualifié de startups, laboratoires de recherche, et incubateurs. L'activité, créée en 2011 et basée en région parisienne, a connu une croissance régulière et compte désormais plus de 40 collaborateurs, répartis sur plusieurs continents.

Ce développement a permis d'accroître considérablement la dimension du réseau de partenaires, qui est devenu mondial dès janvier 2017, avec une présence sur chaque continent et dans plus de 35 pays.

Depuis 2018, la plateforme permet également de réaliser des opérations de croissance externe, en identifiant des cibles propices à des investissements et des acquisitions stratégiques.

Pour en savoir plus : <https://www.collaborationcapital.org/accueil>
contact@collaborationcapital.org





**Collaboration
Capital .org**