

Le guide des meilleures pratiques RH **2023**

Les entreprises qui font la différence !



CRÉÉ PAR

ignition
PROGRAM

Il n'y a pas que les paniers de fruits et les salles de sieste pour engager les collaborateurs

Pour engager les collaborateurs, nous savons tous qu'il faut aller plus loin !

La preuve, d'après l'étude annuelle [State of the Global Workplace de Gallup de 2023](#), seulement 7% des Français seraient engagés au travail. Nous sommes persuadés qu'il faut aller plus loin !

Mais par où commencer pour motiver et fidéliser davantage les salariés ?

Depuis la création d'Ignition Program en 2013, nous avons eu la chance de rentrer **dans les coulisses de plus de 3 500 entreprises**, de découvrir leurs ressources humaines et de les accompagner pour les rendre plus engageantes. Nous en avons donc vu, autour de nous, de (très) bonnes pratiques RH ! **Celles qui font battre le cœur des collaborateurs et qui gagnent à être partagées au plus grand nombre.**

Dans la lignée de notre Guide des start-ups coups de cœur en 2022, nous avons donc décidé cette année de lancer notre Guide des meilleures pratiques RH 2023. Nous avons interviewé les entreprises chez qui nous avons repéré de bonnes pratiques (et cette liste n'est pas exhaustive !) au sujet de LA pratique RH qui forge leur culture.

Ce guide a été pensé à **la fois pour les candidats et les entreprises**. L'occasion pour les talents de repérer de nouvelles entreprises ainsi que les pratiques RH qui répondent à leurs attentes, et pour les entreprises de se nourrir des bonnes idées des autres. **C'est ça, jouer collectif.**

Enfin, ce guide nous permet de vous présenter des entreprises qui ont autant d'ambitions que de belles missions !

Comment a été conçu ce guide ?

Nous avons contacté 24 entreprises (25 avec nous !) avec qui nous travaillons, et nous leur avons demandé :

“Quelle est la pratique RH dont vous êtes le plus fier et pourquoi ?”

Nous avons échangé pendant 30 minutes avec chacune d'entre elles pour mieux comprendre le contexte et l'impact de la politique RH choisie.

Sommaire

- PAGE 05 **La création d'un comité de parité**
Famoco
- PAGE 06 **Réinventer les congés**
Karos
- PAGE 07 **Le «Brut camp»**
Brut.
- PAGE 08 **La méthode Codev**
Hiflow
- PAGE 10 **La transparence des salaires**
Lucca
- PAGE 11 **Le programme «Parental Care»**
moka.care
- PAGE 12 **La Communication Non Violente**
Visibrain
- PAGE 13 **Les parcours d'évolution**
Partoo
- PAGE 15 **La redistribution des richesses**
Shodo
- PAGE 16 **Focus sur la qualité de vie au travail**
hipto
- PAGE 17 **L'importance de l'Offboarding**
Morning
- PAGE 18 **Le réflexe de la conversation**
Via Sana
- PAGE 19 **Manager, ça s'apprend !**
Octopus Energy

| | |
|---------|--|
| PAGE 20 | Le feedback à tout prix <i>Simplébo</i> |
| PAGE 22 | Un temps dédié aux valeurs <i>Teamoty</i> |
| PAGE 23 | Expérimenter toutes les fonctions de l'entreprise <i>QWERTYS</i> |
| PAGE 24 | Noter la satisfaction au travail du salarié <i>Yespark</i> |
| PAGE 25 | Le club des managers <i>Contexte</i> |
| PAGE 26 | Le dispositif «Ma bonne fée» <i>Kactus</i> |
| PAGE 27 | Une stratégie claire pour les entretiens <i>Onepark</i> |
| PAGE 28 | Une formation au recrutement pour tous <i>Yavin</i> |
| PAGE 29 | Le management par l'exemple <i>Le Cercle des Langues</i> |
| PAGE 31 | Des process RH structurés ! <i>Regate</i> |
| PAGE 32 | La gamification <i>Kamaé</i> |
| PAGE 33 | Le co-coaching <i>Ignition Program</i> |
| PAGE 35 | Les pratiques bonus |
| PAGE 37 | Conclusion |



La création d'un comité de parité

par Famoco

Secteur **SOFTWARE IT**

Date de création **2010**

Effectif **100 PERSONNES**

Qui sont-ils ?

En dix ans, Famoco est devenu **le leader mondial des terminaux Android sécurisés**. Leur solution simplifie les transactions et apporte une sécurité maximale sans aucune fuite de données. L'écoute, la bienveillance, la curiosité, la culture du défi et du résultat sont les valeurs fondamentales de cette entreprise en pleine croissance. Parmi leurs clients, on peut citer **Google, Gemalto, Alipay, Orange, Groupe Accor...** Leur plus grande fierté? Famoco a fourni la technologie de digitalisation et sécurisation des coupons d'aide alimentaire du **Programme alimentaire mondial des Nations Unies**, qui a gagné le Prix Nobel de la paix en 2020.

Aujourd'hui, Famoco est présente en **France** (Paris et Rennes), en **Belgique** (Bruxelles et Liège), en **Chine** (Shenzhen) et en **Afrique** (Abidjan et Kampala).

La pratique RH qui fait la différence

Selon l'étude « *More Women in Tech* » du cabinet McKinsey, **il y a seulement 22% de femmes dans la tech en 2022**. Pour sensibiliser les équipes sur la place des femmes dans ce secteur et encourager davantage de collaboratrices à postuler, **Famoco a créé un comité de parité**, constitué essentiellement de femmes, mais l'objectif est qu'il y ait de plus en plus d'hommes! Il se réunit tous les deux mois pour discuter **équité salariale**, politique de **congés maternité et paternité**, création d'un **environnement accueillant** pour les femmes...

Si l'on prend l'exemple de **la politique des congés maternité et paternité**: grâce au comité de parité, **le télétravail** est facilité avant l'arrivée du bébé et après également, que ce soit pour les femmes et les hommes. Il a également aussi été décidé que les 28 jours de congé paternité étaient automatiquement déclenchés. Enfin, **le salaire est maintenu** même s'il y a moins d'un an d'ancienneté.

Réinventer les congés

par Karos

Secteur **MOBILITÉ, ÉCONOMIE COLLABORATIVE**

Date de création **2014**

Effectif **80 PERSONNES**



Qui sont-ils ?

Créée en 2014, **l'appli de covoiturage Karos révolutionne la mobilité quotidienne** en la rendant **plus conviviale et plus durable**. Leur mission ? Transformer tous les sièges vides des voitures en véritables réseaux de transport collectif. Aujourd'hui l'appli compte **plus d'un million de membres** qui gagnent du temps, économisent de l'argent et réduisent leurs émissions de CO₂. 80 personnes travaillent au développement de Karos et se retrouvent sur trois valeurs clés : **l'esprit d'équipe, le test & learn et l'autonomie**.

La pratique RH qui fait la différence

Pour accompagner l'équipe dans un moment difficile, ou l'encourager à faire une pause quand elle est nécessaire, **Karos a mis en place des congés spécifiques** dont deux qui nous ont particulièrement marqués :

- **Un congé de 3 jours pour une fausse couche ou un IVG**, pour la femme mais aussi pour le conjoint concerné, afin qu'ils puissent vivre ce moment difficile dans l'intimité. Une manière de dire aux femmes qu'elles sont soutenues, et aux salariés, qu'un **événement privé important peut passer avant une échéance professionnelle**. Le délai de carence de 3 jours est pris en charge par Karos.
- **Un congé sans solde longue durée** à partir d'un an d'ancienneté, cumulable avec le congé sabbatique. 1 an, 1 mois de congés, 2 ans, 2 mois, 3 ans, 3 mois. Une opportunité de **partir voyager ou déconnecter du travail** sans avoir peur de ne pas retrouver son poste.

Le «Brut camp»

par Brut.

Secteur **MÉDIA**

Date de création **2016**

Effectif **250 PERSONNES**



Brut. camp

**Lundi 6 nov —
vendredi 10 nov**

**Cinq jours de
sessions dédiés
au développement
et au bien être.**

🟢 Qui sont-ils ?

Chez Brut, **le média 100% vidéo qui cible en particulier les 15-35 ans**, l'ouverture d'esprit est le maître-mot. Cela se traduit dans la variété des sujets traités comme dans les différents parcours des personnes qui y travaillent. Pour Brut, il est important que **la diversité académique, l'inclusion, l'équité, l'égalité homme-femme** soient éprouvés en interne, dans un média qui se doit de refléter la société. Lancé en 2016, Brut devient en 2021 le premier média à recevoir **la certification B Corp**.

🟢 La pratique RH qui fait la différence

En 2020, le média a instauré le "Brut Camp". Kesako ? **Une semaine de formation pour l'ensemble des collaborateurs**, tous les six mois. Les thématiques ? Ce sont les collaborateurs eux-mêmes qui les proposent lors de leurs entretiens annuels ou semestriels : cela permet de répondre à un vrai besoin et d'éviter les formations ennuyeuses. Voici quelques exemples de formations des dernières années : **Fresque du numérique, Fresque du climat, Prise de parole en public, Booster son efficacité professionnelle** (mieux gérer temps, mieux s'organiser, gagner en productivité), **Apprendre la langue des signes, Maîtriser ses émotions et Améliorer sa confiance en soi**.

Intégrer ce camp dans le planning annuel, c'est **faire de la formation et de l'apprentissage une priorité**, malgré un emploi du temps chargé. Désormais, ce camp devient une parenthèse pour chacun, afin de prendre du recul, progresser, passer du temps en équipe, mieux se connaître et découvrir ses collaborateurs sous un autre angle.



La méthode Codev

par Hiflow

Secteur **MOBILITÉ**
Date de création **2012**
Effectif **90 PERSONNES**

🟢 Qui sont-ils ?

3 mots qui définissent Hiflow, **la première plateforme digitale de livraison de véhicules en France** ? Défi, équipe et plaisir ! En effet, pour aider les clients à déplacer des véhicules d'un point A à un point B, **la bonne humeur, l'esprit collectif et l'efficacité** doivent être au rendez-vous. Gérer des flux logistiques peut être stressant, c'est pour cela qu'il est important que les salariés aient la meilleure expérience collaborateur possible. Cela passe par le fait de veiller au bien des autres, de propager une énergie positive, de conquérir le marché de manière durable et de prendre le temps de célébrer les victoires.

🟢 La pratique RH qui fait la différence

Justine Debiegne, DRH de Hiflow a mis en place **la méthode Codev** (Codéveloppement Professionnel, Adrien Payette, 1980) pour accompagner les managers dans leurs problématiques quotidiennes. Cette méthode s'inspire de **la dynamique des petits groupes**.

Chaque mois, 6 managers volontaires se réunissent pendant 1h30 pour échanger. Au début de la session, pendant 5 minutes, **chacun des participants expose sa problématique**, puis le groupe décide laquelle sera creusée ce jour-là. Ensuite, 5 étapes :

01 Étape 1 (5 minutes)

Le "consulté" expose sa problématique et les "consultants" écoutent, sans l'interrompre

02 Étape 2 (10 minutes)

Les autres membres du groupe, les "consultants", posent des questions pour mieux comprendre le problème, affiner le contrat d'aide, le contexte, l'état d'esprit du "consulté". Ce doit être des questions ouvertes, sans suggestion : qui, comment, quoi, combien ?

03 Étape 3 (5 minutes)

Le “consulté” valide le contrat d'aide ou l'affine, voire le change, en fonction des questions posées juste avant.

04 Étape 4 (10 minutes)

La consultation. Les “consultants” suggèrent des pistes, proposent des solutions pour résoudre la problématique du “consulté”, et répondent ainsi au contrat d'aide. Le “consulté” écoute (sans rien dire!), reste présent dans la pièce mais n'intervient pas. Il peut prendre des notes. Les consultants parlent entre eux du consulté à la 3^e personne.

05 Étape 5 (10 minutes)

Synthèse et plan d'action. Le “consulté” trace un plan d'action avec tout ou une partie des solutions proposées par les “consultants”.

5 minutes sont ensuite consacrées à un tour de table des feedbacks.

Quels en sont les bénéfices ?

Cette méthode permet de **désiloter les approches managériales** entre les équipes. Résultat: la communication se fait **plus spontanément**. Cela a par exemple permis d'apaiser un éternel combat “tech vs sales”, qui était principalement lié à un manque de compréhension des enjeux de chacun.

Le Codev permet aussi de **rendre les managers autonomes sur la compréhension de leurs propres sujets** et de trouver des solutions par eux-mêmes. Enfin, ces sessions permettent de faire du “lean management”: on part des besoins remontés par les managers et on en crée des politiques RH.

Cela permet une industrialisation de la remontée des problèmes, alors qu'avant, elle était faite en one-to-one: c'est plus efficace!



La transparence des salaires

par Lucca

Secteur **OUTIL DE GESTION**

Date de création **2002**

Effectif **500 PERSONNES**



Qui sont-ils ?

Depuis 20 ans, Lucca trace une ligne droite dans **les labyrinthes de la gestion administrative et RH** grâce à son **logiciel de gestion design et intuitif**. Ses solutions simplifient la vie des collaborateurs, de leurs managers et des responsables et rendent les entreprises plus performantes. Aujourd'hui, Lucca compte **un million d'utilisateurs** et des clients tels que Rip Curl, Accor, Deezer, Michel & Augustin... et vise le 100M€ de CA en 2025. Leur culture d'entreprise est fondée sur **la collaboration et la responsabilisation de chacun**, mais surtout : ils ont beau développer des processus complexes, ils ne se prennent jamais au sérieux.

La pratique RH qui fait la différence

La transparence est une valeur clé chez Lucca. Des décisions du CoDir aux résultats financiers, **toutes les informations importantes sont transmises aux collaborateurs**. C'est le cas également des salaires de chacun, du stagiaire au CEO, disponibles via leur logiciel Pagga Rémunération.

Pourquoi une telle transparence ? Tout d'abord parce que **cela évite les tabous et les frustrations** liés à la rémunération. Ensuite, elle permet de repérer et de **corriger des écarts salariaux anormaux**. Enfin, elle a l'avantage de responsabiliser les collaborateurs puisqu'elle impose une pression saine aux salaires les plus élevés et aide l'ensemble des salariés à mieux comprendre sa place dans l'effort collectif.

Cette transparence est présente **dès la dernière étape de recrutement**, pendant le « Grand Oral », qui se déroule devant une dizaine de collaborateurs issus de différentes équipes, où il est demandé ouvertement au candidat sa prétention salariale. Osé, certes, mais sain !



Le programme «Parental Care»

par moka.care

Secteur **SANTÉ MENTALE**

Date de création **2019**

Effectif **65 PERSONNES**

🟢 Qui sont-ils ?

Deux tiers de la population sont concernés par un déséquilibre mental et 80 % n'arrivent pas à en parler. C'est face à ces chiffres que moka.care s'est donné le défi de **réinventer la façon dont sont abordés les défis autour de la santé mentale en entreprise**. L'objectif de ce programme ? Que la santé mentale soit intégrée de manière positive et naturelle au cœur des politiques RH. "L'excellence in care" est leur obsession, parce qu'une grande exigence est requise pour traiter un sujet aussi complexe que la santé mentale.

🟢 La pratique RH qui fait la différence

Devenir parent a un impact fort sur la vie, professionnelle comme personnelle. Alors moka.care a choisi d'**accompagner les parents dans cette période de bouleversement**.

Dès l'annonce d'une grossesse, l'entreprise offre la possibilité de **télétravailler** à discrétion. Ensuite, elle fait tout pour préparer au mieux le départ : elle anticipe la "feedback review" si elle est censée avoir lieu pendant l'absence. Elle organise aussi un point avec la personne pour savoir si elle souhaite rester en communication avec les équipes pendant le congé, et si oui, comment. Enfin, **une Gazette** partageant les actualités chez moka.care est envoyée trimestriellement.

Ensuite, pendant le congé, moka.care **maintient le salaire à 100%**. Enfin, pour bien vivre le retour au travail, l'entreprise offre la possibilité de revenir en 4/5^e avec rémunération à temps plein pendant le premier mois. La personne a aussi le droit de télétravailler à 60% pendant 3 mois VS 40% normalement. Last but not least, **3 séances avec un praticien** (psychologue, sophrologue, hypnotiseur...) sont offertes, en plus des 4 séances annuelles liées à leur service moka.care. Cette mise en place permet à chaque parent d'**aborder ce changement avec sérénité** et d'équilibrer du mieux possible la nouvelle vie perso avec le pro.

La Communication Non Violente

par Visibrain

Secteur **BIG DATA**

Date de création **2011**

Effectif **15 PERSONNES**



🍋 Qui sont-ils?

Visibrain est **une plateforme de veille en temps réel sur les réseaux sociaux, les médias en ligne et les blogs**. Créé en 2011, cet outil permet aux professionnels de la communication de **gérer les problématiques de réputation de marque**: veille de l'image de marque au quotidien, communication de crise, suivi d'événements, détection d'influenceurs, veille concurrentielle et veille stratégique. Cette entreprise tech **autofinancée** a mis un point d'honneur à se développer petit à petit, sans brûler les étapes et sans céder à l'hypercroissance. Aujourd'hui elle compte parmi ses clients Bouygues Télécom, Havas Worldwide, Christian Dior Couture, Carrefour, Volvo, Société Générale, SNCF, Publicis, UNICEF...

🍋 La pratique RH qui fait la différence

L'équipe a récemment **formé tous ses managers à la communication non violente, un outil de communication qui a la particularité de mettre les émotions à leur juste place** et ainsi, d'apaiser les échanges et à transformer les conflits en des dialogues.

Pendant cette formation, les managers ont appris à observer les faits, **identifier les émotions qu'ils suscitent**, exprimer le besoin qui se cache derrière leur émotion et enfin, formuler une demande qui répond à ce besoin. Réfléchir à ces quatre étapes lors d'une situation désagréable permet de **mieux se connecter aux autres, de générer de la confiance et donc de mieux embarquer le collectif** ! L'objectif de 2024? Former tous les collaborateurs avec un intervenant externe [via Ignition Program](#).

Les parcours d'évolution

par Partoo

Secteur SAAS

Date de création 2014

Effectif 430 PERSONNES



Qui sont-ils?

Partoo est une start-up qui propose un outil unique pour permettre à ses + 7500 clients répartis partout dans le monde de **devenir facilement visibles sur les plateformes où les gens les cherchent**, d'être choisis en raison de leur bonne e-réputation, et de convertir les prospects en clients grâce au **commerce conversationnel**.

En pleine croissance, Partoo compte presque 450 employés, répartis dans les bureaux de Paris et de Barcelone, qui se retrouvent autour de 5 valeurs d'entreprise choisies collectivement que sont **l'empathie, l'exigence, la curiosité, la simplicité et le fun**. Au-delà des valeurs, la vision d'entreprise Partoo c'est : "make things right", et à ce titre, l'ambition est de montrer l'exemple sur 3 sujets prioritaires : **l'écologie, le bien-être des collaborateurs et l'intérêt client**.

La pratique RH qui fait la différence

Depuis début 2023, l'équipe a créé des "career paths" (plans de carrière) pour que les collaborateurs puissent **visualiser leur parcours d'évolution, avec des grilles salariales dédiées**. Les collaborateurs peuvent choisir entre deux parcours, en fonction de leur ambition : **le parcours expert et le parcours manager**.

Comment ont-ils été construits ? Dans un premier temps, des workshops ont été organisés avec le top management et l'équipe RH pour **déterminer les compétences communes** à l'intégralité de l'entreprise. S'en sont suivis des workshops avec des managers, Team Leads et contributeurs individuels de chaque métier pour identifier les compétences clés dudit métier et rédiger les attentes par niveau d'expertise.

Understand my level

EXPERT TRACK



MANAGEMENT TRACK



Avant la mise en place de ces deux parcours, le **management était vu comme la seule opportunité d'évolution**. Il leur est donc arrivé de perdre des talents ou d'en voir se diriger par défaut vers du management, sans forcément avoir l'appétence ou l'envie nécessaire pour réussir dans cette track. Ces parcours ont la qualité de nourrir les entretiens de performance, qui s'en trouvent renforcés : la discussion est désormais beaucoup plus objective, avec un **référentiel commun entre le collaborateur et le manager**.





La redistribution des richesses

par Shodo

Secteur IT

Date de création 2019

Effectif + DE 100 PERSONNES

Qui sont-ils ?

Shodo est une Entreprise de Service Numérique (ESN) qui **conseille, forme et accompagne des organisations dans la réalisation de leurs projets IT ou l'adoption de nouvelles techniques d'ingénierie.**

Sa volonté ? Redonner du sens au salariat et démontrer qu'on peut entreprendre autrement, via un modèle social fondé sur la transparence, la redistribution ou l'équité. Le dénominateur commun de toutes leurs décisions ? **La justice sociale.**

La pratique RH qui fait la différence

Comment remettre de l'équité ? Comment gommer des discriminations sociales ? La réponse : grâce à **une meilleure redistribution des profits.**

Des mesures (congé menstruel ou financement du congé second parent obligatoire) ont été mises en place pour **rendre Shodo plus inclusive.** Tous les salaires (dirigeants inclus) respectent une grille publique et équitable. Les dirigeants ont encadré leur salaire (3 fois la plus petite rémunération) et un simulateur public de revenus a été mis en place. Enfin, le capital a été ouvert à tous les salariés.

Concrètement, **Shodo redistribue 84% du CA** en salaires, congés et temps libre professionnel, via des journées communautaires. L'idée est de remettre un maximum d'activités professionnelles sur le temps de travail. Cette approche permet à tous les membres d'**ajuster leur temps libre professionnel** pour se former (training et conférences), échanger ou se reposer, dans le respect des engagements clients pris.

Résultat, ces pratiques RH ont **fait baisser l'absentéisme et le turn-over**, tout en permettant l'embauche de plus de 85 personnes sur 3 ans (Lyon, Nantes et Paris), sans recruteur, approche directe ou cabinet de recrutement. Les embauches se basent uniquement sur des candidatures spontanées et de la cooptation !

Focus sur la qualité de vie au travail

par *hipto*

Secteur **GÉNÉRATION DE LEAD**

Date de création **2019**

Effectif **100 PERSONNES**



🍷 Qui sont-ils ?

hipto est une **scale-up** spécialisée dans la **génération de leads ultra-qualifiés**. Leur solution permet à leurs clients en France et à l'international de **booster leurs performances commerciales**. Un mot d'ordre : révolutionner les modèles de prospection traditionnels ! Leur Leitmotiv ? La force du collectif maximise la performance. Pour incarner ce leitmotiv, la *hiptolife* s'articule autour de cinq valeurs : **la bienveillance, l'optimisme, la curiosité, l'ambition et la responsabilité** qui ont pour vocation d'accompagner les 100 collaborateurs dans leurs décisions du quotidien.

🍷 La pratique RH qui fait la différence

hipto se donne du mal pour **améliorer la qualité de vie au travail (QVT)** de ses salariés. Parmi toutes les démarches QVT mises en place, nous en avons retenues trois :

- **L'absence pour rendez-vous médical** : 3 heures d'absence sont autorisées tous les 2 mois pour les rendez-vous médicaux en pleine journée afin de faciliter l'accès aux soins. Plus aucune excuse pour préserver sa santé !
- **Le rendez-vous RH d'anniversaire** : à la date anniversaire d'une arrivée dans l'entreprise, le collaborateur a un meeting avec sa RH de proximité pour parler de ses prochaines étapes professionnelles et aussi un cadeau d'ancienneté, dont la valeur augmente en fonction du temps passé dans la structure : 75€ pour 1 an, 150€ pour 2 ans, 225€ pour 3 ans.
- **La prime de cooptation**, pour récompenser celles et ceux qui s'engagent et qui prennent des risques. Elle se construit comme suit : 2 000€ pour un junior validé en période d'essai, 4 000€ pour un senior, 500€ pour un stagiaire qui convertit en CDI.

L'importance de l'Offboarding

par Morning

Secteur **COWORKING**

Date de création **2014**

Effectif **300 PERSONNES**



🍋 Qui sont-ils ?

On ne travaille plus comme avant. Et demain ? On travaillera encore autrement. Alors, Morning **teste, invente et crée les bureaux du futur** afin que chacun puisse passer une bonne journée de travail. Une mission portée par les valeurs **de confiance et d'entraide**, chères à l'entreprise et incarnées quotidiennement par Clément Alteresco, le fondateur. La **certification B Corp**, obtenue en 2022, est la preuve d'une volonté de créer des espaces de travail plus responsables et de mettre le bien-être collaborateur au cœur de la politique RH.

🍋 La pratique RH qui fait la différence

70% des entreprises n'ont pas pensé leurs processus liés aux départs, faute de temps ou de budget (Workelo, 2023). Morning, au contraire, préfère mettre les pieds dans le plat pour **maintenir la confiance entre collaborateurs au sein des équipes**. Dès leur entrée dans l'entreprise, les collaborateurs sont prévenus : **une conversation autour d'un éventuel départ ne sera jamais tabou**.

Pour qu'un offboarding se passe bien, Morning a décidé de donner **une rupture conventionnelle** à tous ceux qui souhaitent arrêter l'aventure, qu'importe la raison : travailler ailleurs, faire une pause, voyage, projet entrepreneurial... Cela permet aux collaborateurs démotivés d'ouvrir le dialogue sereinement. Grâce à cette transparence s'installe **un climat de confiance**, très précieux aux yeux des RH de Morning. L'entreprise met aussi en place un « pack d'offboarding » à l'intérieur duquel elle propose un bilan de compétences et offre des indemnités complémentaires selon l'ancienneté. **C'est une affaire de confiance et cela semble bien fonctionner !**



Le réflexe de la conversation

par *Via Sana*

Secteur **SANTÉ**

Date de création **2020**

Effectif **16 PERSONNES**

🟢 Qui sont-ils ?

D'après le Conseil National de l'Ordre des Médecins, en France, plus de la moitié des médecins exercent **en activité mixte ou libérale**. Pour pallier les difficultés d'exercer son métier en libéral (solitude, gestion administrative chronophage, création d'une patientèle, les loyers élevés...) **Via Sana propose aux professionnels de santé des cabinets clés-en-main** et des services sur-mesure, adaptés à leur pratique médicale. La promesse adressée aux médecins ? Un cabinet dont ils seront fiers, des confrères et consoeurs avec qui échanger, une équipe aux petits soins... bref, **le libéral autrement**.

En trois ans, Via Sana est devenu le leader de son secteur avec **30 centres ouverts** en Île-de-France et à Lyon et **plus de 300 professionnels de santé** hébergés. Un développement rapide et sain, qui s'appuie sur une culture d'entreprise qui prône en priorité l'**authenticité** et une **bonne communication** entre les collaborateurs.

🟢 La pratique RH qui fait la différence

Depuis le premier jour de l'entreprise, **le mot d'ordre, c'est la conversation**. Chez Via Sana, on parle ! Le quotidien, c'est expliquer ses choix, apporter sa pierre et raconter sa façon de faire. Tout le monde est encouragé à challenger le statu quo : et quoi de mieux qu'une bonne conversation pour réfléchir à plusieurs, **exprimer un point de vue** ou **prendre la meilleure décision** ?

Côté recrutement, Via Sana mise sur les conversations plutôt que sur les entretiens rigides. Les candidats ont aussi l'occasion de rencontrer **de manière informelle** les personnes avec lesquelles ils seraient amenés à travailler, autour d'un café par exemple. Cette démarche leur permet de se familiariser de manière plus naturelle avec l'environnement de travail et de **se projeter** (entre autres) **dans la compatibilité du duo manager/managé**.

Enfin, un lien est maintenu avec chaque collaborateur : des points hebdomadaires et tous les trois mois, un bilan pour discuter motivations et aspirations, pour encourager **un dialogue constant**.

Manager, ça s'apprend !

par Octopus Energy

Secteur **ÉNERGIE, ENVIRONNEMENT**

Date de création **2016**

Effectif **120 PERSONNES**



🟢 Qui sont-ils ?

Octopus Energy est un **fournisseur d'électricité verte et locale**, se donnant pour mission de rendre **l'énergie propre, simple et accessible** à tout le monde, grâce à la technologie. L'entreprise est née d'un mariage entre Plüm énergie, née en France en 2015 et Octopus Energy, homologue britannique. En 2022, les deux entreprises aux valeurs communes se rejoignent. La branche française acquiert alors la puissance technologique et financière d'un **groupe international implanté dans une dizaine de pays**. L'entreprise défend **une vision sociale** de l'énergie et trouve des solutions et des aides pour celles et ceux qui rencontrent des difficultés de paiement.

Les co-fondateurs et dirigeants sont particulièrement impliqués dans les sujets RH, avec chacun leurs thématiques de prédilection.

🟢 La pratique RH qui fait la différence

Octopus Energy a bien compris que **manager n'est pas un long fleuve tranquille**. Et que pour **donner confiance aux collaborateurs et les fidéliser**, il faut les accompagner, les aider, leur donner les outils. Résultat: tous les managers d'Octopus Energy, sans exception, font la formation **SpineUp, initiée par Ignition program**, dès leur prise de poste, pour **se familiariser avec la posture managériale**. Cette formation apprend à être autonome dans ses prises de décisions, à mieux retenir et engager ses talents, à motiver les équipes sur le long-terme et à réduire sa charge mentale pour se consacrer à la pérennité du business. À cette formation s'ajoute celle sur **le feedback et la Communication Non Violente** dans les premiers mois suivant l'arrivée. Ouverte à tous les managers, mais également à tous les collaborateurs de l'entreprise ! Le petit + ? **Un coaching spécifique pour les managers qui font face à des problématiques ciblées** sur ces coachings suivis (10h environ) et la proposition d'heures de coaching à la carte pour l'ensemble des collaborateurs.



Le feedback à tout prix

par Simplébo

Secteur SAAS, CLOUD SERVICE

Date de création 2016

Effectif 80 PERSONNES

Qui sont-ils ?

Aider les entreprises à briller sur internet, voilà la mission de Simplébo. Pour leurs clients, l'agence web s'occupe de **créer ou rénover des sites internet**, **collecter des avis en ligne**, **optimiser le référencement Google** sur une ville ou des mots clés, et depuis peu, **former au marketing digital**. Leur particularité ? Proposer un service haut de gamme à un tarif imbattable **grâce à l'automatisation** de plus de 60% du travail d'une agence classique. En 10 ans, Simplébo est devenue l'agence web **la mieux notée de France** avec 3 000 avis positifs sur Google et Trustpilot. Son secret ? Des valeurs fortes, tournées vers la performance, sans oublier **l'humain** : ambition, efficacité, transparence et bienveillance portent l'entreprise au quotidien.

La pratique RH qui fait la différence

Le feedback, il n'y a que ça de vrai ! Rappelons qu'un feedback n'est pas une condamnation de la personne. Par étymologie, **le feedback** est ce qui nourrit ("feed", en anglais) en retour ("back"), et **il doit permettre à celui qui le reçoit de progresser**. C'est pour cette raison que Simplébo en a fait **son cheval de bataille**. Dès l'entretien RH, le ou la DRH prend toujours le temps d'expliquer pourquoi le processus continue ou s'arrête. Par ailleurs, les candidats font toujours **deux cas pratiques**, et pour une simple raison : voir si le feedback entre les deux cas pratiques a bien été pris en compte par le candidat. Simplébo **valorisera davantage la progression** entre un premier cas moyen et un deuxième cas bon, que deux cas satisfaisants mais identiques.

Pour commencer sur de bonnes bases, chaque nouveau collaborateur de Simplébo doit lire Radical Candor de Kim Scott (le titre signifie "bienveillance extrême" en français), un livre qui explique **comment devenir un leader puissant tout en conservant son humanité**. Autre bible managériale fortement conseillée dans laquelle piquer des tips, Feedback, le pouvoir des conversations de Stéphane Moriou. Toujours pendant l'onboarding, le nouvel arrivé bénéficie d'une **formation à la formulation de feedbacks**, qui comprend des vidéos et de la pratique.

Pour accompagner les collaborateurs au quotidien, les points hebdos sont **axés sur le feedback réciproque** et les managers peuvent s'aider d'une fiche "bonne pratique" sur Notion. À la fin d'une réunion, l'équipe fait un ROTI ("Return On Time Invested") et pose la question à voix haute: "Qu'est-ce qui nous fera dire que nous avons bien utilisé notre temps?". Cela vient souligner l'objectif de la réunion. Enfin, le feedback est digitalisé via un outil en ligne qui permet d'envoyer **du positif comme du constructif** à ses collègues et à la direction, de manière anonyme ou non.

Quel impact sur l'entreprise? **La qualité des relations est meilleure**, car plus saine, et la confiance prend le pas sur la méfiance ou les jugements infondés. Cela booste également le sentiment de sécurité et évite les surprises lors des grandes échéances RH (fin de période d'essai, évaluation annuelle, augmentation de salaire). En effet, grâce aux feedbacks réguliers, **les décisions difficiles se dénouent de façon saine** puisqu'elles sont expliquées au fur et à mesure et anticipées. Les collaborateurs gravissent **de petites marches à chaque feedback**. Cela contribue fortement à une autre propriété de l'entreprise: la promotion interne, pour faire évoluer les équipes actuelles vers plus de responsabilités.



Un temps dédié aux valeurs

par Teamoty

Secteur **BTP**

Date de création **2018**

Effectif **25 PERSONNES**



🟢 Qui sont-ils?

Teamoty permet à tous les acteurs d'un projet de construction de **travailler ensemble plus efficacement et de mieux se coordonner** pour améliorer la performance et la productivité. Les logiciels Teamoty aident les acteurs du BTP à **maintenir leurs engagements** de délais, de coûts, de qualité et de sécurité **tout en réduisant l'impact environnemental** de leurs projets.

Labellisé Great Place To Work, Happy Index At Work et We Impact Index en 2023, Teamoty relève les défis de la construction dans un environnement de travail épanouissant, **fondé sur l'agilité et l'accompagnement**.

🟢 La pratique RH qui fait la différence

À quoi cela sert-il de se mettre d'accord sur des valeurs d'entreprise si nous ne prenons pas le temps de **les expliquer** puis de **les vivre au quotidien** ? Pour Teamoty, les valeurs (**agilité, service client, innovation**) sont cruciales : elles permettent à une personne de savoir si elle adhère, ou non, au projet d'entreprise, et de favoriser une relation durable entre les deux parties. Au cours du process de recrutement, après une présentation poussée des valeurs et du fonctionnement, il est donc demandé aux talents de se questionner sur leur adhésion et leur volonté de rejoindre l'entreprise. Ce procédé permet à Teamoty de recruter des profils engagés, **en phase avec l'identité et le projet collectif**, et de construire avec ses collaborateurs des trajectoires professionnelles durables.

L'équipe évalue tout autant la compatibilité d'un talent avec les compétences requises du poste, qu'avec les valeurs de l'entreprise. D'ailleurs, pour Fabien Font, CEO, les fiches de poste sont souvent trop limitantes, il faut voir bien au-delà : **on recrute des personnes**, pas des candidats !

Le premier jour de la recrue est, lui aussi, consacré aux valeurs : comment elles impactent les produits, et comment elles s'insèrent au cœur de toutes les décisions. Un bon réflexe pour qu'elles irriguent l'entreprise et servent de boussole au quotidien !

Expérimenter toutes les fonctions de l'entreprise

par QWERTYS

Secteur **PLATEFORME DE SERVICES**

Date de création **2017**

Effectif **14 PERSONNES**



🟢 Qui sont-ils ?

QWERTYS accompagne les grands groupes dans leur stratégie relationnelle et leur politique de fidélisation. Comment ? En créant pour les marques (Boursorama, Fnac Darty, Sofinco, Intersport...) **un programme d'avantages sur-mesure pour leurs clients.** Ce programme leur permet de récompenser leurs clients fidèles, d'enrichir leur connaissance client, de créer des opportunités commerciales... QWERTYS est une société **à taille humaine** en forte croissance depuis trois ans. La rapidité de leur croissance s'explique par leur promesse unique, leur innovation technologique et le travail en équipe qui se fait dans **un esprit de réussite collective.**

🟢 La pratique RH qui fait la différence

Chaque employé passe par le *"Training program"*, un parcours qui dure **5 semaines** et permet aux collaborateurs d'**expérimenter différentes fonctions de l'entreprise** de la comptabilité au SAV. Ce programme permet :

- de prouver que **toutes les tâches sont importantes** : même les associés participent au SAV.
- de favoriser la **co-construction**
- de **mieux connaître l'autre**, sa mission, sa façon de travailler, ses problématiques
- de faire **un rapport d'étonnement**. Grâce à la fraîcheur et au regard neuf de la nouvelle recrue, de nouvelles idées ou solutions peuvent émerger.
- de booster l'**esprit collectif** et la **solidarité**. Le jour où la personne rencontre une difficulté, la personne peut la soutenir et la comprendre, même si ce n'est pas son cœur de métier. Cela encourage la discussion et évite les profils plus individualistes qui ne vont pas s'épanouir dans l'entreprise
- d'**intégrer la nouvelle recrue** en le mettant dans le bain

Noter la satisfaction au travail du salarié

par Yespark

Secteur APP MOBILE, ÉCONOMIE COLLABORATIVE

Date de création 2014

Effectif 90 PERSONNES

🟢 Qui sont-ils ?

Depuis 2014, **Yespark facilite la location de parkings vacants** pour les voitures, motos et vélos. Grâce à leur application mobile, les inscrits peuvent rechercher facilement les aires de stationnement les plus proches de leur localisation. En 2022, ils se dotent de leur raison d'être : optimiser l'existant pour faire place à **la ville du futur, mobile et durable**. Pour révolutionner le stationnement et proposer des parkings aux couleurs de la mobilité de demain, l'équipe s'appuie sur ses 4 valeurs clés : **audace, responsabilité, humilité, coopération** (ARCH, pour s'en souvenir). Pour aider à l'incarnation de ses valeurs, chacune d'entre elles est incarnée par **un animal totem**. L'éléphant représente l'humilité, l'abeille la coopération, le bouvier la responsabilité et le bouquetin, l'audace.

🟢 La pratique RH qui fait la différence

Yespark n'attend pas l'entretien annuel pour **sonder l'humeur de ses troupes**. Tous les mois, l'entreprise prend le pouls des collaborateurs pour **mesurer la satisfaction et l'engagement de l'équipe**. Via le eNPS ("employee Net Promoter Score" ou le score de satisfaction au travail du salarié), l'entreprise sait quand ça va bien, ou moins bien. Le but est d'avoir un eNPS annuel de 60 et cet objectif fait même partie des KPI annuels de l'entreprise.

Quand il y a une baisse de moral, Yespark réagit et met en place **des ateliers** pour comprendre les causes. De façon concrète, chaque directeur de pôle fait des workshops avec ses équipes (1h environ) pour faire ressortir **les grandes problématiques ou blocages** et trouver des solutions. Ensuite, ils mettent en place une "killing session" sur les pratiques RH pour créer une politique de rétention puissante. Les dernières solutions sorties des killing sessions : des rituels et réunions internes adaptés aux personnes, une fidélisation des salariés dans le temps (prime ancienneté, BSPCE), une politique de télétravail.

À chaque fois, cela permet de **mettre en place des initiatives très adaptées aux attentes** sur le second semestre : c'est du lean management de pratiques RH!

Le club des managers

par *Contexte*

Secteur **MÉDIA**

Date de création **2013**

Effectif **100 PERSONNES**



Qui sont-ils ?

Contexte, c'est l'info politique dont les professionnels ont besoin pour **prendre des décisions éclairées, développer des stratégies efficaces** et comprendre l'élaboration des politiques publiques et ses luttes d'influence en France et en Europe. Leur mission en quelques mots ? **Informer les acteurs de notre démocratie**. Pourtant inconnu du grand public, ce média indépendant est rentable depuis 2021 et peut s'appuyer sur **une croissance de ses abonnements de 50% par an**. Les membres de l'équipe ont des parcours très différents. Ils sont journalistes, concepteurs produit, développeurs, commerciaux, marketeurs... mais tous ont en commun **une grande liberté** dans la gestion de leurs missions au quotidien et l'envie de créer un collectif qui s'aide et s'entraide.

La pratique RH qui fait la différence

“Le management, c'est un peu comme l'artisanat : on peut toujours discuter de théories, mais au bout du compte, ce qui compte c'est la pratique.” En partant de cette idée, **Contexte a créé le “Club Managers”**, qui vise à entraîner les collaborateurs à partager leurs ressentis, émotions et doutes et à expérimenter la puissance du partage d'expériences difficiles. Cette parenthèse en équipe permet également de **s'inspirer des situations, des erreurs et des succès des autres**, d'identifier les outils et ressources de ses collaborateurs et de mieux connaître les membres du groupe.

Concrètement, comment cela fonctionne ? Le Club est **ouvert à tous les managers**, quelle que soit la taille de leur équipe, mais il n'y a **aucune obligation de participer**. Un groupe est composé de 6 personnes maximum et vise une diversité de métier, d'âge, de niveau de management et de genre.

Chaque groupe crée ses propres règles de fonctionnement (Quels objectifs ? Quelles règles de vie ? Quel rythme ?) et est composé pour un an. Les groupes se réunissent environ 1h30 par mois et l'animation est faite par une personne de l'équipe, formée pour cela, qui a pour but de créer **un espace de confiance** pour que chacun se sente à l'aise. Enfin, la thématique est choisie au début de chaque rendez-vous, en fonction des besoins et problématiques de chacun.

Le dispositif «Ma bonne fée»

par Kactus

Secteur **ÉVÉNEMENTIEL**

Date de création **2015**

Effectif **77 PERSONNES**



🍀 Qui sont-ils ?

Ce n'est pas un scoop, le monde du travail change et les entreprises doivent se retrousser les manches pour attirer, motiver et fidéliser des talents qui ont la possibilité de travailler de partout. Alors, comment faire pour qu'ils se retrouvent, en équipe, quelque part ? **Du séminaire à la réunion, jusqu'à la soirée, la plateforme Kactus facilite l'organisation des moments collectifs hors du cadre de l'entreprise** parce qu'elle est convaincue que l'événementiel est plus qu'un simple moment de partage, il participe à l'engagement des collaborateurs et donc à la performance globale. Sa mission ? **Faire de l'organisation d'événements professionnels un plaisir.**

Trois valeurs fortes animent les équipes au quotidien : **l'esprit entrepreneurial** ("We are pioneers"), **l'esprit collectif** ("We are caretakers") et la **transparence** ("We are crystal clear").

🍀 La pratique RH qui fait la différence

Kactus part du principe que **lors d'un passage à vide**, il n'est pas toujours évident de se confier à son supérieur hiérarchique ou à un collègue. Pour accompagner les équipes dans les moments difficiles, l'entreprise a intégré le dispositif "Ma bonne fée", **une solution externe innovante pour améliorer la qualité de vie au travail** et favoriser le bien-être des collaborateurs, quelque soit l'épreuve rencontrée (problématiques liées à la santé, la famille, le logement, budgétaires, professionnelles...). Chaque collaborateur a accès à son espace personnalisé et peut **contacter des experts liés à sa problématique** et accéder à de l'aide dans leur quotidien avec l'objectif de se sentir mieux dans son entreprise.

En ce sens, Kactus apporte **un accompagnement à fort impact** sur la vie des collaborateurs, sans empiéter dans leur vie privée. Les avantages sont multiples :

- Promouvoir **le bien-être mental**
- Prévenir et repérer précocement **la souffrance psychique**, et prévenir les burn out
- Améliorer **la qualité de vie au travail**



Une stratégie claire pour les entretiens

par Onepark

Secteur **MOBILITÉ**

Date de création **2013**

Effectif **50 PERSONNES**

Qui sont-ils ?

Onepark, **c'est le booking.com du parking**. Son objectif? Permettre aux automobilistes de **comparer et réserver leur place de parking au meilleur prix**, en centre-ville, autour des gares et des aéroports mais aussi autour de leur restaurant préféré ou séance de ciné. L'équipe valorise **l'innovation, l'esprit d'équipe** et aime relever des challenges! La preuve, aujourd'hui, Onepark c'est **450 villes couvertes**, 9 pays et 40 M€ levés à date (Accor, Keolis/SNCF, ADP, business angels). Cet esprit entrepreneurial, couplé à l'esprit de famille, en fait une entreprise ambitieuse au management bienveillant. Leur mantra: *"fais ton travail sérieusement sans te prendre au sérieux!"*.

La pratique RH qui fait la différence

Pour être sûr de faire les bons recrutements, Onepark a mis au point **une stratégie d'entretiens claire et centrée sur le candidat**, sur l'humain. À chaque fois, la volonté des équipes est la même: **mettre le candidat au cœur du processus**.

- Le **premier entretien** est une **rencontre** entre Onepark et le candidat, chacun explique son parcours. À cette étape, c'est la transparence qui importe: contexte, historique et challenges de la boîte, tout est dit! L'objectif? Que le candidat ait une bonne compréhension de Onepark ainsi que de ses missions. La personne qui fait passer l'entretien sait qu'elle doit être à 100% dans une posture de disponibilité.
- Ensuite, **place au test technique**: c'est un cas pratique à faire chez soi puis qui est présenté au N+1 et N+2.
- Quand le feu est vert côté manager, c'est le moment où l'équipe entre en jeu. **Le candidat vient visiter les lieux et rencontrer ses potentiels futurs collègues**. Cela permet aux membres d'être des parties prenantes dans la décision de recrutement et cela facilite également l'onboarding!
- Le meilleur pour la fin: **l'entretien avec le fondateur**. L'objectif est de confirmer que le candidat est la bonne personne pour le poste et qu'il est motivé et a bien cerné les enjeux du poste.

La règle d'or pour que tout se passe bien: **être transparent avec le candidat entre chaque étape**. Combien de personnes sont dans le processus de recrutement, quel est le timing dans les réponses... Le but? **Que le candidat ne soit pas dans le flou**.

Une formation au recrutement pour tous

par Yavin

Secteur **FINTECH**

Date de création **2020**

Effectif **40 PERSONNES**



🟢 Qui sont-ils?

Yavin souhaite repenser les terminaux de paiement et offrir **une alternative aux produits traditionnels** des banques. Leur solution? **Un terminal de paiement Android ultra connecté**, aux multiples services (QR code, ticket CB dématérialisé, possibilité de laisser un pourboire, programme de fidélité...). Yavin propose aux commerçants, libéraux et PME une solution performante, intuitive et personnalisée qui **facilite grandement l'encaissement**, elle les assiste de A à Z dans le processus d'installation du terminal de paiement.

L'entreprise a **plus de 2 000 clients**, est en pleine croissance, a déjà levé 6,2M€. Son secret: *always think big(ger)!*

🟢 La pratique RH qui fait la différence

En 2023, Yavin s'est donné un objectif: **optimiser l'expérience collaborateur**. Comment? **En formant, de manière régulière, les collaborateurs au recrutement**. Toutes les deux semaines, l'entreprise réunit les managers afin qu'ils apprennent à incarner les valeurs de l'entreprise, mais aussi qu'ils évitent certains biais de recrutement. Le but? Rechercher **des profils diversifiés** et éviter qu'ils ne se ressemblent tous.

La première session commence **avant le recrutement**. Le manager passe du temps avec l'équipe RH pour délimiter le poste qu'il souhaite recruter: quelles sont ses attentes, ses besoins? Quel est l'enjeu de ce recrutement? Quel est le profil recherché? Qu'est-ce qui permettra de dire que le recrutement est réussi? Qu'est-ce qui fera que la personne valide sa période d'essai? Cette phase permet de **gagner du temps dans les entretiens** et, s'il y a embauche, de **faciliter l'onboarding**.

La deuxième session est dédiée au **partage des bonnes pratiques en recrutement**. En bref, tout ce qu'il ne faut pas oublier pour qu'un recrutement soit réussi: être réactif, faire des retours constructifs, creuser les réponses des candidats pour le bien cerner...

Ce focus sur la méthode de recrutement permet non seulement **une meilleure expérience pour le candidat**, mais réduit aussi les coûts, puisque tout est mis en œuvre pour éviter les recrutements ratés, et le temps passé à recruter. Le manager sait où il va, ce qu'il veut et avec qui il a besoin de travailler.



Le management par l'exemple

par *Le Cercle des Langues*

Secteur **EDTECH**

Date de création **2019**

Effectif **40 PERSONNES**

🟢 Qui sont-ils ?

Vous n'osez pas vous exprimer en anglais ? Vous craignez le prochain meeting, le prochain call, avec vos interlocuteurs étrangers ? Vous souhaitez voyager en toute sérénité ? Le Cercle des Langues propose **une méthode innovante d'apprentissage de l'anglais** : la méthode CCC, comprenant **des cours particuliers, des cours en e-learning et des cours collectifs**. Cette EdTech mise sur un parcours 360, sur-mesure et convivial pour redonner confiance aux particuliers et aux professionnels et faire en sorte que les langues étrangères ne soient plus un frein. Depuis sa création, ce sont **plus de 10 000 élèves et 300 entreprises** qui ont bénéficié de son approche et les formations sont notées 5/5 sur Google, 4.9/5 sur MonCompteFormation. En interne, la direction souhaite offrir aux salariés la meilleure expérience d'apprentissage possible : chaque salarié est autonome sur un périmètre clairement défini et la responsabilité individuelle sert le but collectif.

🟢 La pratique RH qui fait la différence

Les cofondateurs ont la conviction profonde qu'il faut **privilégier l'évolution en interne**, avec un N+1 toujours passé par le terrain. D'ailleurs, ce sont les cofondateurs eux-mêmes qui ont tenu à former et recruter un à un les 300 premiers élèves. D'après eux, la stratégie est importante, mais le succès d'une entreprise **repose sur l'opérationnel**. Il ne faut pas avoir peur de prendre son téléphone et d'appeler les prospects. C'est donc important de passer par tous par des postes terrain et de gravir les échelons.

Pour répondre à cette vision, l'équipe a très tôt mis en place **un plan de carrière pour les commerciaux**, avec des grades à passer tous les un à deux ans avec prise de responsabilité supplémentaire. Par exemple, lorsqu'un collaborateur sales junior est recruté, il gère d'abord les leads entrants BtoC. Il est formé à 100% et lorsqu'il sait faire ses objectifs, il devient sales confirmé : il a une augmentation de salaire et doit atteindre 10% de son CA via des leads non payants. Au bout de 2 ans, s'il fait ce 10% de referrals (leads non payants), il passe sales senior et a pour objectif de faire 20% de son CA avec leads non payants. Au bout de 3 ans, il devient un full sales BtoB.

Toute l'entreprise a accès aux commissions mensuelles des commerciaux, sur Hubspot. Cela crée une bonne dynamique, permet d'**instaurer une saine compétition**, de voir que les objectifs sont atteignables, et de pousser la facturation et l'encaissement.

Cette méthode progressive a plusieurs avantages :

- Les équipes sales **se projettent à long terme** : le track de carrière est clair et motivant.
- L'**apprentissage** est poussé : les sales démarrent sans être formés et terminent en étant des sales BtoB compétitifs, en étant passé par du BtoC.
- Il y a **moins de turnover**
- Le système de rémunération sur des sales est lisible. Il y a peu de place au flou et à la négociation car **les grilles de salaires sont claires** et faites en fonction de l'ancienneté.



Des process RH structurés !

par Regate

Secteur FINANCE

Date de création 2020

Effectif 120 PERSONNES



🟢 Qui sont-ils ?

Regate réconcilie la gestion des coûts et le suivi comptable grâce à sa plateforme tout-en-un. Concrètement, le logiciel SaaS **facilite la gestion financière des TPE/PME et des cabinets d'expertise-comptable** et leur permet de payer et d'être payé facilement, de comptabiliser les factures, de relancer les clients, définir un budget, obtenir un reporting... Lancée en 2020 par un serial entrepreneur et une ex-CFO, la plateforme intelligente et collaborative rassemble aujourd'hui 150 collaborateurs et compte **10 000 clients**, dont 350 cabinets comptables. Regate met **l'ambition, la responsabilisation, la rigueur et la créativité** au cœur de sa culture.

🟢 La pratique RH qui fait la différence

Regate met en avant une vraie culture des compétences, et a beaucoup structuré ses process RH.

- Le **parcours de recrutement** Regate est très apprécié des candidats : l'équipe maintient le rythme, donne systématiquement du feedback et apporte de la visibilité quand à la suite du process, dans les 48 heures suivant les entretiens.
- Les attentes du poste sont clarifiées très précisément, les one-to-ones et l'onboarding sont ritualisés et suivent un template défini. **Tout est fait pour que le salarié ait des repères**, et gagne en autonomie, sans micro management.

Regate fournit donc un cadre et assume **une culture portée sur les compétences**, soutenue par **des process structurants et grandissants pour les collaborateurs**.



La gamification

par Kamaé

Secteur **CYBERSÉCURITÉ**

Date de création **2022**

Effectif **10 PERSONNES**

Qui sont-ils ?

Les cyberattaques continuent de se multiplier et de se complexifier. Aujourd'hui, plus de 90 % sont dues à des erreurs humaines. Alors, Kamaé s'est donné une mission : **protéger les collaborateurs contre les hackers**. Comment ? En les **sensibilisant** et en leur apprenant les gestes qui sauvent, via la gamification. La plateforme permet de travailler les réflexes et les automatismes des collaborateurs de manière régulière, de connaître les techniques de défense et de tester leurs acquis... **pour déjouer les cyber attaques éventuelles**. En venant régulièrement au "dojo", les collaborateurs passent leurs ceintures de cybersécurité & RGPD, comme au judo ou au karaté ! Car ce n'est pas parce que le sujet est sérieux, qu'il faut l'être. En interne, **la créativité et la simplicité** sont valorisées, autant que la culture d'entraide et l'esprit d'équipe.

La pratique RH qui fait la différence

C'est tout naturellement que chez Kamaé, **la culture de la gamification s'infiltré dans les RH**. Après tout, rendre quelque chose de complexe, ludique, c'est leur expertise, et c'est efficace !

Dès l'arrivée d'une nouvelle recrue au dojo (au bureau), elle est accueillie par Kamaé-san, un avatar qui va **la guider dans son processus d'onboarding** et lui enseigner les bons réflexes de cybersécurité !

Ensuite, l'idée est que chaque manager aide le managé à accéder au niveau supérieur. Pour cela, le managé, surnommé **Kohai**, et le manager, surnommé **Sensei**, partagent un template Notion : message de bienvenue, premières missions, tâches quotidiennes. Tout y est précisé pour que la relation soit simple, limpide et interactive et pour que le managé gagne en autonomie.

Enfin, le mercredi, place aux "Dojo Days" : c'est le jour où les collaborateurs se retrouvent autour d'un déjeuner d'équipe ou d'un afterwork. Bien sûr, les jeux de société, Mario kart, Cluedo ou Dragon Ball Z ne sont jamais loin... **Créer de la cohésion d'équipe tout en s'amusant** : la clé du succès ?

Le co-coaching

par Ignition Program

Secteur **RH**

Date de création **2013**

Effectif **70 PERSONNES**



🍋 Qui sommes-nous ?

Co-fondée en 2013 par Caroline Pailloux et Lucas Servant, **Ignition Program accompagne les talents et les entreprises dans des projets professionnels utiles**, à travers **le recrutement, la formation et des outils-ressources RH**. Né de l'envie de bâtir un monde du travail à visage humain basé sur l'authenticité, l'apprentissage et la confiance, Ignition Program aide chaque talent à développer librement son potentiel et à **s'épanouir dans son travail**, tout en intégrant un sens collectif à sa vie professionnelle.

Nous aidons les entreprises à recruter des talents à **la recherche de sens et d'impact** et à former leurs équipes pour une croissance durable et sereine. Nous avons déjà accompagné **10 000 talents** depuis notre création, et **3 500 entreprises** (telles que Doctolib, le startup studio Efounders ou Payfit)

🍋 La pratique RH qui fait la différence

Chez Ignition Program, **chaque collaborateur a un "co-coach" d'une autre équipe**. Comment construisons-nous nos binômes ? Les RH envoient un questionnaire aux collaborateurs pour **comprendre les challenges de chacun** (stress, charge mentale, management, etc.) afin que les binômes puissent s'entraider.

Le co-coaching a lieu pendant une heure environ, **deux fois par mois**, sur une période de quatre mois environ. Chacun se fait coacher pendant 30 minutes. Idéalement, l'échange a lieu dans un endroit neutre, en dehors du bureau.

Quels sont les objectifs du co-coaching ?

- La **coopération inter-équipes** : aider et se faire aider, via un autre lien que dans une relation manager-managé
- Le **développement des compétences** d'écoute active, de résonance, de coaching

- **L'identification des frustrations** et la possibilité de trouver ses propres solutions

Pour qu'un co-coaching soit efficace, l'idée est surtout de **comprendre comment l'autre se sent**: pas besoin d'avoir trop de détails de contexte, il faut creuser les émotions et ce qu'il y a dans les tripes! Aussi, il ne faut pas oublier que le coaching, c'est le pouvoir de la question! Il ne faut jamais plaquer ses solutions sur une autre situation, car chaque personne est différente. Enfin, l'idée n'est pas de trouver une solution à la fin de l'échange à tout prix: 80% du travail, **c'est d'offrir un temps d'écoute profonde et de questionnement**. La solution viendra quand elle viendra.

Voici quelques idées de questions :

- *Qu'as tu fait les deux dernières semaines? (rapide)*
- *Qu'est ce qui s'est bien passé? De quoi étais-tu content?*
- *Qu'est ce qui s'est moins bien passé? Quelles sont tes frustrations de la semaine?*
- *Comment tu te sens dans cette situation?*
- *Du coup qu'est-ce que tu peux faire la semaine prochaine pour te sentir plus serein(e)?*
- *On reprend les objectifs définis en amont: ou es-tu VS tes objectifs?*

Sans oublier que parfois, les simples questions "De quoi tu as besoin ou envie de parler?" ou "Quel est ton caillou dans la chaussure?" permettent de débloquer la conversation.



Les pratiques bonus

Parce que nous avons parfois eu du mal à choisir entre toutes les pratiques, voici des bonus éclairs inspirants!

Famoco

La culture du feedback dès l'arrivée d'une nouvelle recrue

Celle-ci doit systématiquement répondre à la question suivante dès l'onboarding: "Qu'est-ce que tu garderais et qu'est-ce que tu jetterais?". Une manière de prouver que **chacun a sa place** et que tous les avis sont considérés.

Karos

Les entretiens 3x2

Pendant le processus de recrutement, le candidat rencontre deux fois trois personnes d'une équipe pour mieux cerner le poste et **échanger plus spontanément sur la culture d'entreprise**. Il faut compter 2 x 45 minutes, donc c'est assez dense mais il s'agit davantage de discussions que d'entretiens. Cela permet de valider si le candidat se projette, de tester la compatibilité avec les équipes. C'est **un échange informel** dans lequel on peut apprendre beaucoup de l'autre et cela facilite l'onboarding quand le candidat a été retenu puisqu'une relation a déjà été amorcée.

Brut.

Le Kids Camp

Le média organise en décembre une après-midi **dédiée aux enfants**, autour d'ateliers créatifs. Une occasion festive de leur montrer les bureaux de leurs parents.

Les congés paternité et maternité sont rallongés de 2 semaines

Le rythme d'une startup pouvant être très intense, cette mesure leur offre une vraie pause et vient nourrir l'importance de l'inclusion et de l'équité.

Visibrain

La « Summer party » et la « Christmas party » sont organisées par trois personnes tirées au sort

Cela permet de se renouveler et de faire collaborer des personnes qui ne travaillent jamais ensemble.

🌱 Shodo

Les jours de congés bonus

La base légale est de 50, mais l'équipe en ajoute **16 en plus**. Sont aussi prévus des "jours de communauté". C'est un jour par mois où tout le monde vient au siège passer une journée ensemble. L'idée est de faire **diverses activités sur le temps de travail** : écouter une conférence, l'apprentissage du code...

🌱 hipto

"The crew management"

L'objectif est de réunir l'ensemble des managers avec la team RH dans la même pièce toutes les trois semaines pour discuter des sujets qui les pèsent, les interrogent. Cela crée de la cohésion pour **trouver des solutions et voir les problématiques sous un autre angle**.

🌱 Morning

La journée de transport responsable

Morning offre **une journée de congé pour tous les voyages de plus de 6h en train** pendant les vacances. Exemple : si vous faites Paris - Berlin en train, vous pouvez récupérer une journée de congés car vous aurez mis plus de temps à rentrer que si vous aviez pris l'avion.

🌱 Ignition Program

La Igni'Academy

Chaque nouvel arrivant chez Ignition Program y passe **pour découvrir et s'appropriier la culture d'entreprise**. L'objectif est de se former aux méthodes de coaching et de codéveloppement et de garantir une belle intégration et acculturation. Trois demi-journées sont dédiées à l'écoute active et la résonance, le coaching et l'intervision.

Conclusion

Vous l'aurez compris, il existe autant de pratiques RH vertueuses que d'entreprises.

Qu'il s'agisse d'une aide aux managers, d'un soutien aux parents, d'une volonté de répartir les richesses ou d'être transparent sur les salaires, **ces démarches ont en commun leur créativité et leur efficacité.**

Une chose est certaine : elles naissent de valeurs spécifiques et ressemblent à l'entreprise qu'elles servent. C'est parce qu'un travail a déjà été fait sur la culture d'entreprise qu'elles peuvent éclore et faire des étincelles sur la durée !

Alors, quelle pratique vous a le plus inspirée ?

**Une de ces entreprises a attiré votre attention ?
Vous souhaitez découvrir toutes nos entreprises partenaires ?**

Devenez candidat Ignition Program

Nos coachs vous accompagneront dans la recherche de votre prochaine aventure professionnelle, adaptée à vos besoins.

Besoin d'accompagnement RH ?

Chez Ignition Program, nous mettons notre expertise à votre disposition avec :

- 🟢 **Le recrutement de talents qualifiés.** Nous vous accompagnons de A à Z dans le recrutement des profils adaptés à votre culture et à vos postes ouverts, pour attirer ceux qui s'engageront dans le temps.
- 🟢 **La formation au management** avec notre formation SpineUp. Nous outillons vos managers pour être plus autonomes et performants, et engager leurs équipes dans la durée.
- 🟢 **Du coaching de managers et de dirigeants** pour les aider à prendre de la hauteur sur leurs pratiques, à développer leur posture managériale en profondeur et les accompagner dans la résolution de problématiques complexes.
- 🟢 **De la DRH externalisée** : nous vous aidons à adresser vos enjeux RH du moment : formation au recrutement ou encore organisation de séminaires valeurs ou coDir.

Envie d'en savoir plus ? Discutons-en ! 

Nous remercions chaleureusement toutes les personnes
qui se sont prêtées au jeu :

**Joris Cussinnet, Laura Hafis, Paulina Celerier, Margot Le Clec'h,
Charles de Fréminville, Ophélie Junier, Jean-Christophe Gatuingt,
Claire Michelizza, Jonathan Salmona, Justine Debiegne, Marie Barbier,
Ulysse Vallier, Alexandre Bonetti, Fabien Font, Claire Arnol, Thierry De Frotte,
Anthony Pereira, Sophie Obolensky, Marie Lou Priour, Louis Homassel,
Chloé Emtaz, Ruben Assouline, Maëlle Chérubin et Manuel Fontanier.**

ignition
PROGRAM

RENDRE L'UTILE POSSIBLE