

Ces entreprises innovantes et heureuses, les bonnes idées d'OpenClassrooms

Quelle est donc la clé du bonheur au travail ? Il n'existe aucune recette miracle en la matière mais les startups ont chacune leur idée sur la question. A l'occasion de la publication de son livre blanc Born Disruptive, Samsung a voulu se pencher avec Maddyness sur ces entreprises innovantes qui bouleversent les méthodes de travail traditionnelles. Troisième épisode : OpenClassrooms.

Peut-on former un salarié à la culture d'entreprise comme on forme un élève ou un étudiant ? Pour OpenClassrooms, plateforme qui propose des cours et formations diplômantes en ligne, la réponse est oui. Alors que Mathieu Nebra n'a que 13 ans, il crée Le Site du zéro, à l'époque véritable ovni dans le paysage éducatif français. Ce dernier a repensé l'enseignement à l'aune de la nouvelle économie qui se dessinait et surtout des usages en mobilité qui étaient en passe d'émerger. Avoir accès à des contenus pédagogiques n'importe où, à n'importe quel moment : le pari du jeune entrepreneur était osé, et d'autant plus qu'il a fait en sorte d'appliquer ces principes d'ouverture et de liberté au développement de sa propre société au fil des ans.

Documentation, valeurs et on-boarding personnalisé

Devenue Openclassrooms en 2013, et après plus de quinze ans d'existence, l'entreprise a choisi d'aller encore plus loin en pensant l'onboarding de ses collaborateurs sur le même principe que leurs cours en ligne. Ainsi, ils ont mis en ligne sur le site de la startup un document un peu particulier, un cours intitulé *"Comment travaille-t-on chez OpenClassrooms ?"*. Document public et donc accessible à tous, il présente tout ce qu'il faut savoir sur l'activité de la société, son organisation et sa philosophie afin d'aider chaque nouvel arrivant à s'intégrer au mieux. Il traite aussi bien de la mission de la société - rendre l'éducation accessible à tous - que de la résolution des conflits potentiels au sein de l'entreprise en passant par les valeurs de la société : transparence de l'information et responsabilisation des employés, chacun devant pouvoir saisir une opportunité ou être en capacité de résoudre un problème.

"Ce document - sous forme de cours et se terminant par un quiz - avait d'abord une vocation interne au départ, rappelle Mathieu Nebra, fondateur d'OpenClassrooms. Nos équipes ont plus que doublé de taille et il était nécessaire que chacun comprenne notre mission, ce qu'on fait et surtout ce qu'on ne fait pas. Mais aussi comment se prennent les décisions ou des choses plus concrètes comme la commande de matériel ou le fait de poser des congés." Clair, transparent, complet, le cours est désormais mis en ligne et sert aujourd'hui à la fois de référence pour les salariés et de premier filtre pour le recrutement. "Il nous permet de mieux identifier les candidats qui sont alignés avec nos valeurs et notre façon de faire."

L'arrivée de nouveaux salariés dans l'entreprise, souvent ultra mobiles et rompus aux outils numériques, fait d'ailleurs l'objet d'un processus spécifique, lui aussi basé sur les fondamentaux scolaires et empreint de gamification, à la manière dont est pensée leur solution depuis le début. Et cette façon de voir le recrutement et l'intégration permet de répondre aux attentes de cette nouvelle génération bien plus exigeante et collaborative qui arrive sur le marché de l'emploi depuis quelques années. OpenClassrooms a ainsi opté pour un accompagnement personnalisé de l'intégration dans l'entreprise et parie avant tout sur la formation et la collaboration pour fidéliser ses talents. En effet, durant sa période d'onboarding qui dure de quatre à six mois, le recruté est accompagné de manière individuelle par un salarié plus expérimenté, son mentor. Celui-ci lui demande de réaliser des projets afin de valider d'emblée que le nouvel arrivant maîtrise les outils et les process de l'entreprise.

Responsabiliser les salariés pour mieux les impliquer

Ce processus d'onboarding résume bien la philosophie très collaborative de l'entreprise à l'égard de ses salariés : leur donner voix au chapitre pour les impliquer et les responsabiliser. *“La plupart des idées RH viennent des équipes, se félicite Mathieu Nebra. La transparence des salaires de l'équipe technique était une demande de l'équipe elle-même, par exemple.”* Lorsqu'une idée est proposée par une équipe, les ressources humaines ne font que superviser le projet. C'est ainsi le salarié qui a soulevé le point qui est chargé de le mettre en oeuvre.

Cette doctrine permet d'éviter l'écueil de décisions prises par le top-management, qui ne seraient ni comprises ni acceptées par les employés. *“Les salariés sont davantage attachés aux projets qu'ils initient eux-mêmes”,* reconnaît ainsi Mathieu Nebra. Impliqués collectivement dans les décisions RH de l'entreprise, ils ont davantage à coeur de respecter les politiques qu'ils ont eux-mêmes contribué à mettre en place. Et se sentent associés à la gestion globale de la société, dans laquelle ils sont d'ailleurs financièrement partie prenante via les stock-options qui leur sont accordés.

OpenClassrooms a également choisi d'allier liberté et responsabilité dans sa politique de congés. L'entreprise a pris le parti de doubler les congés illimités d'une prime de 1000 euros pour les salariés qui poseraient trois semaines consécutives de vacances. *“Nous avons constaté que les salariés s'auto-limitaient beaucoup, explique Mathieu Nebra. Alors que l'idée, c'était de leur permettre de prendre du recul pour revenir plus frais. La prime encourage cela.”*

Ce parti-pris explique l'attractivité de l'entreprise, qui compte aujourd'hui plus d'une centaine de collaborateurs. Aucun vernis cache-misère n'est nécessaire pour faire briller artificiellement la société auprès de l'extérieur, sa philosophie RH revue au goût de la nouvelle économie mobile et l'attention portée à ses collaborateurs font la différence.

Comment les entreprises s'adaptent à la Nouvelle Economie Mobile ?

Le monde de l'entreprise est à un tournant de son histoire. Une nouvelle génération vient aujourd'hui bouleverser les méthodes de travail traditionnelles. Les entreprises doivent s'adapter si elles veulent attirer et fidéliser les meilleurs talents. Dans ce rapport, Samsung définit comment les membres de cette génération “digital native” et extrêmement mobile pensent et travaillent. Et liste les solutions pour combler l'écart technologique croissant entre cette nouvelle génération et les cadres dirigeants. Ce qui implique un environnement adapté, mais aussi, et c'est crucial, des technologies leur permettant de remplir leurs objectifs dans la Nouvelle Économie Mobile (NME).

*Pour en savoir plus, téléchargez le livre blanc de Samsung sur la
Nouvelle Économie Mobile*

Maddyness, partenaire média de Samsung.

Article écrit par MADDYNESS, AVEC SAMSUNG