



LIVRE BLANC

PRIX RH NUMÉRIQUE SUISSE

La référence de l'innovation RH Suisse

Découvrez à travers ce livre blanc les projets portés par les candidats des précédentes éditions

Rédigé par l'équipe organisatrice du
Prix RH Numérique Suisse

**REPENSER LE
FUTUR,
C'EST
INNOVER
AUJOURD'HUI**

SOMMAIRE

04 - EDITO

05 - POURQUOI LE PRHN?

06 - L'ÉQUIPE

07 - JURY 2021

08 - JURY 2022

09 - SPONSORS

10 - PARTENAIRES

11 - EDITION 2020 EN VIDÉOS

12 - CANDIDATS PME 2021

18 - CANDIDATS ENTREPRISES 2021

26 - MÉDIAS

27 - L'INNOVATION VUE PAR 2 EXPERTS

ÉDITO

Le Prix RH Numérique Suisse est né de la volonté de promouvoir des Départements RH et des équipes RH qui contribuent de façon décisive à la transformation digitale de leurs organisations et à l'évolution de leur business model.

Créé en 2019, le Prix RH Numérique est la référence de l'écosystème RH Suisse. Il a pour mission de mettre à l'honneur les professionnels RH des organisations publiques ou privées qui font de la transformation numérique un véritable levier de transformation stratégique, une opportunité d'amélioration des conditions de travail et un facteur de renouvellement des pratiques RH.

Dans ce livre blanc, nous avons souhaité vous partager les expériences et résultats des projets des éditions précédentes par des équipes RH qui ont osé l'innovation et le changement.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et vous remercions de faire partie de ces acteurs qui soutiennent l'innovation RH.

Laetitia Kulak
Présidente



"DONNER L'EXEMPLE N'EST PAS LE PRINCIPAL MOYEN D'INFLUENCER LES AUTRES, C'EST LE SEUL MOYEN"

ALBERT EINSTEIN.

POURQUOI LE PRIX RH NUMÉRIQUE?

Mettre à l'honneur les professionnels RH qui font du numérique une opportunité d'amélioration des conditions de travail, et un facteur de renouvellement des pratiques RH.



Encourager l'innovation



Valoriser les pratiques RH



Montrer l'exemple



DÉVELOPPEMENT

Valoriser les bonnes pratiques RH qui permettent la réduction de la fracture numérique et le développement de la culture digitale au coeur de leurs stratégies et projets.



ÉVOLUTION

Promouvoir des Départements RH et des équipes RH qui contribuent de façon décisive à la transformation digitale de leurs organisations et à l'évolution de leur business model.



COLLABORATION

Démontrer la nécessaire collaboration des fonctions transverses pour relever les défis de la révolution numérique.



INNOVATION

Identifier et valoriser des projets RH illustrant des tendances émergentes ou des pratiques disruptives (IA, blockchain, analyses prédictives, big data...).

Grâce à la visibilité des innovations d'aujourd'hui, d'autres OSERONT DEMAIN !

L'ÉQUIPE

Le Prix RH Numérique existe aujourd'hui grâce à la conviction et l'engagement d'une équipe de bénévoles qui est convaincue du rôle d'un tel prix dans le paysage RH Suisse.



Laetitia Kulak

Fondatrice & CEO
Global HR Talents Présidente
Co-fondatrice Prix RH Numérique Suisse



Fanny Comba

Fondatrice & CEO
Comba Consulting
Co-fondatrice Prix RH Numérique Suisse



Eliana Spielmann Frei

HR Business Partner Tech Sony
Membre du Comité
Prix RH Numérique Suisse



Leila Claivaz

Executive Search Consultant
Ganci Partners
Membre du Comité
Prix RH Numérique Suisse



Laura Convertini

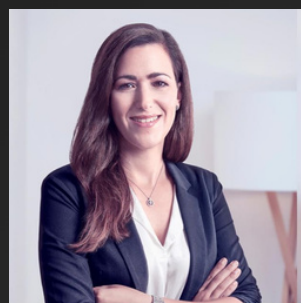
Responsable Transformation Digitale RH
Groupe Mutuel
Membre du Comité
Prix RH Numérique Suisse

JURY 2021

Découvrez le jury 2021 composé d'experts de l'innovation et des RH avec Sébastien Kulling comme président.



Sébastien Kulling
Président du jury
Directeur de la Fondation digitalswitzerland



Leila Claivaz
Executive Search Consultant
Ganci Partners
Membre du Comité
Prix RH Numérique Suisse 2022
Gagnante Prix 2020



Simone Schneuwly
Head of learning & development
La mobilière



Ludovic Bruchez
Membre direction SPEV
Etat de Vaud
Président HR Valais



Frédéric Dreyer
Innovation & Ecosystem Manager
EPFL

JURY 2022

Découvrez le jury 2022 composé d'experts de l'innovation et des RH avec Ludovic Bruchez comme président. Cette année, une voix sera également attribuée à l'équipe organisatrice.



Ludovic Bruchez

Président du jury
Membre direction SPEV
Etat de Vaud
Président HR Valais



Sébastien Kulling

Directeur de la Fondation digitalswitzerland



Caroline Deruffe-Moulet

Psychologue - Spécialiste en évaluation et développement des compétences chez Transports publics de la région lausannoise
Gagnante du Prix 2021



Brice Rattiez

Directeur des Ressources Humaines
chez Société Générale Switzerland



Frédéric Dreyer

Innovation & Ecosystem Manager
EPFL

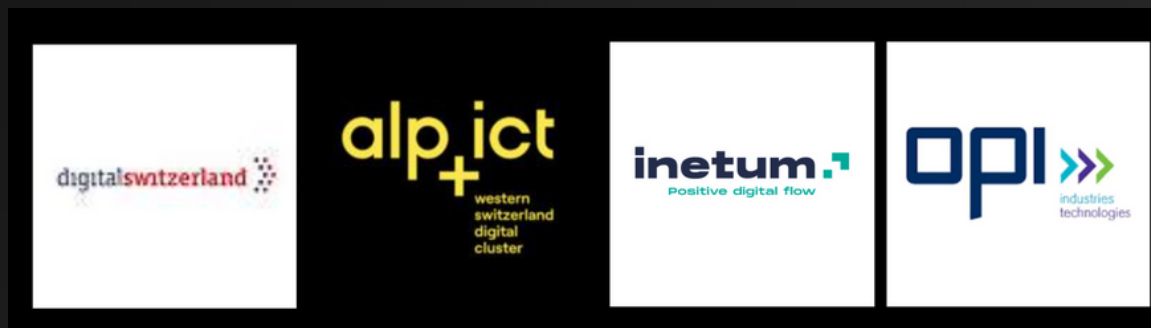
SPONSORS

Un tel prix ne serait pas possible sans ces acteurs qui soutiennent l'innovation RH. Un grand merci à nos sponsors et partenaires.



PARTENAIRES

Un grand merci à nos partenaires qui croient en l'innovation RH.



EDITION 2020


Découvrez en vidéos les pitches des entreprises qui ont participé au Prix RH Numérique 2020, une première édition spéciale en pleine pandémie mais néanmoins riche et aux projets innovants.





SOCIETE GENERALE



Brice Rattiez
Directeur des RH, Societe Generale Private Banking




Swissquote
THE SWISS LEADER IN ONLINE BANKING





Julien Chaplet
Employer Branding Manager, Swissquote

Caroline Kettenacker
Talent Acquisition & Management, Swissquote



SBB CFF FFS



Leila Claivaz
Head of Talent Acquisition & Employer Branding, CFF

Lorena Varona
Hiring Partner, CFF



loyco



Christophe Barman
Fondateur, Loyco



Academic Work



Florence Thellier
Head of People & Performance, Academic Work



Zenhäusern
La passion des savoirs | Aus Liebe zum Genuss



Philippe Blache
Responsable RH, Zenhäusern



batmaid

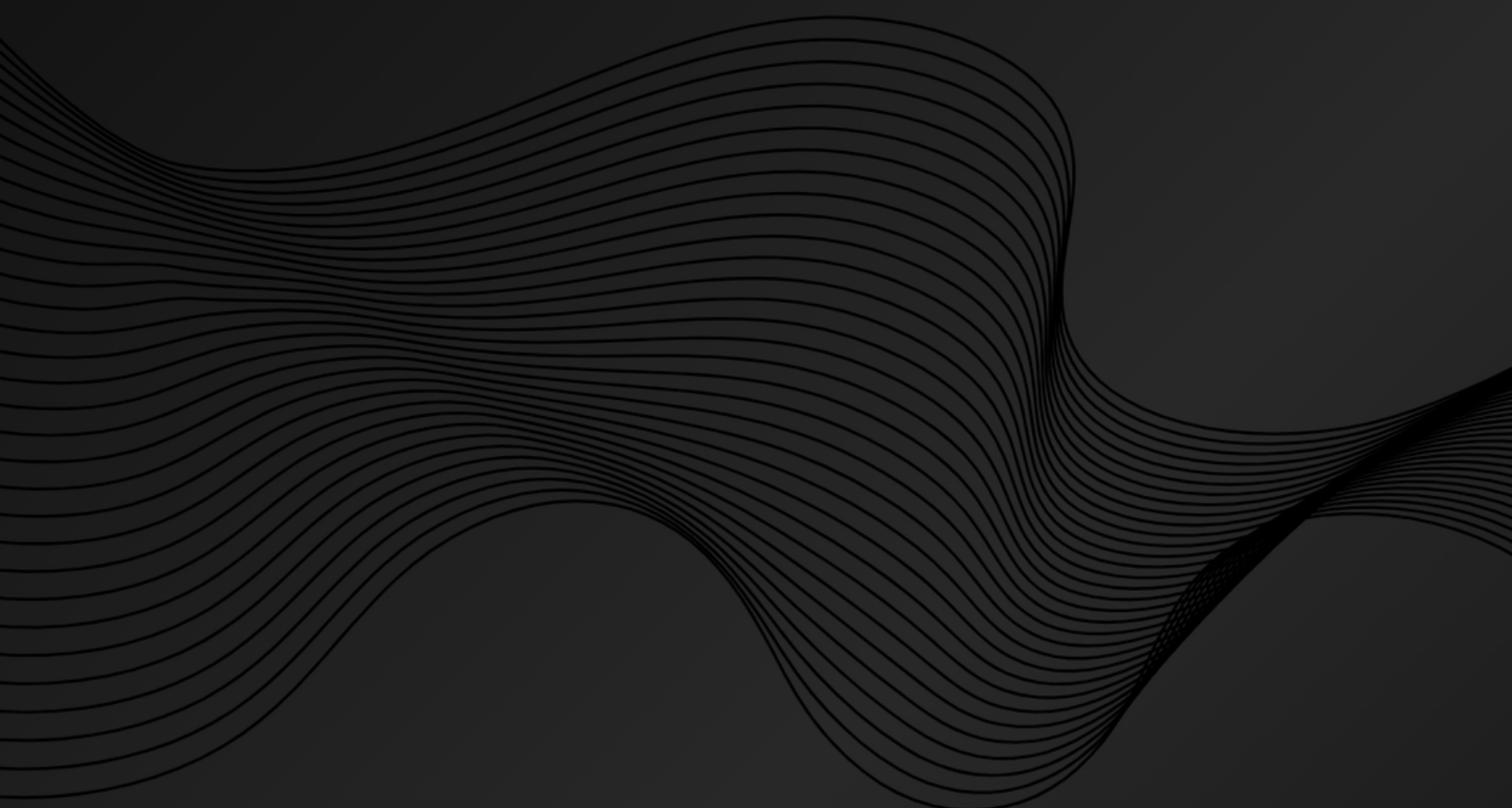


Dominik Strauß
Head of Offline & Partnerships

Janvier 2020		
+2'000	15K	+1'000
Employés	Salaires	Engagements

PME 2021

Découvrez les entreprises de moins de 400 collaborateurs qui ont participé au Prix RH Numérique 2021.



1 INTERIMAN GROUP



Découvrez leur pitch

Interiman Group est actif dans le recrutement fixe et temporaire, la formation, l'outsourcing RH, l'outplacement et le conseil.

Le projet en 1 tweet

Nous sommes une Great Place to Work, et ça nous tient vraiment à cœur. Pour aller encore plus loin, nous avons créé Connect. #enjoy #work #dream #repeat

Innovation & HR tech

- La plateforme AssessFirst (recrutement prédictif avec 200 critères)
- L'application mobile AbaClick (saisie des heures, activités, frais, absences, etc)
- Un système de ticketing pour les demandes internes aux différents départements du siège
- Logiciel MyAbacus
- Une plateforme dédiée au volontariat (Alaya)
- Le déploiement national d'un ATS



Jasmine Leuthold
DRH Interiman Group

"Nous avons développé un réseau social d'entreprise « Connect », accessible sur n'importe quel appareil, et en tout temps. Avec « Connect » nous partageons nos succès et nos défis, et pouvons bénéficier de l'expérience de l'ensemble de nos 360 collègues, répartis dans toute la Suisse. Ce réseau permet également d'avoir une « single source of truth », et de mener de manière plus efficace une communication de crise, comme la pandémie COVID l'a demandé ces derniers mois."

RÉSULTATS

- CRÉATION DE NOUVELLES SYNERGIES ENTRE COLLÈGUES
- MEILLEUR TAUX D'ENGAGEMENT ET D'AUTONOMIE
- RÉDUCTION DE LA FRACTURE NUMÉRIQUE
- RENFORCEMENT DE LA CULTURE D'ENTREPRISE
- PARTAGE DES CONNAISSANCES et développement des compétences grâce aux manuels mis à disposition
- APPLICATION EN PHASE 8 ou phase « qualifiée » sur le Technology Readiness Level. L'application a bien été lancée au niveau national et nos 400 collaborateurs sont actifs dessus.



PRIX DU PUBLIC 2021

2 DAES



Découvrez leur pitch

DAES c'est une équipe d'experts qualifiés qui accompagnent des équipes dans la conduite et réalisation de leurs projets d'ingénierie.



Le projet en 1 tweet

RELIGEN rassemble un ensemble d'outils numériques personnalisés visant à créer un écosystème sécurisé, où la confiance entre collaborateurs peut se développer.



Innovation & HR tech

- Solution IT globale
- **Chocolatey** (plateforme de réchargement et d'installation de logiciel)
- WikiDaes_ tutoriels (descriptions des projets, articles techniques, infos AQ)



Sylvie Didelle
Directrice du Développement DAES

Nos équipes interviennent soit depuis nos propres locaux soit en immersion chez les clients.

Notre Projet vise à créer un environnement numérique dans lequel nos « GEEKS » ont des repères et à leur donner un terrain d'expression pour marketer/vulgariser les résultats de leur travail afin d'aller convaincre le client suivant.

Il favorise l'innovation en leur permettant de travailler dans un environnement familier et cohérent avec leurs codes.

Finalement, il permet un décroisement au sein des équipes.



RÉSULTATS

- **OPPORTUNITÉ D'ÉVOLUER**
RELIGEN a permis de créer des opportunités d'évoluer vers des responsabilités managériales induites par de la croissance et des recrutements.
- **SIMPLICITÉ DANS LA COMPREHENSION**

La compréhension des choses scientifiques et techniques par des personnes qui n'ont pas le même background est un préalable capital à l'essor de la relation future avec le client.

3 GAMMADIA SA



Découvrez leur pitch

Gammadia SA créé des applications-métier destinées à simplifier la vie des RH qui harmonisent le lien entre les humains au sein de l'entreprise.



Le projet en 1 tweet

Maintenir des interactions humaines de qualité malgré la distance, pour continuer à co-créer des applications sympas et efficaces.



Innovation & HR tech

- Possibilité de suivre le planning des collaborateurs pour une meilleure organisation
- Guide de survie des collaborateurs (tipee.ch/guides)
- Représentation 2D des locaux afin d'entretenir l'aspect social entre les collaborateurs



Julien Crettaz - Spécialiste tipee & Conseil RH

Suite à la pandémie, nous avons souhaité offrir un meilleur équilibre à nos collaborateurs-rices en introduisant une nouvelle réalité de travail, un mix présentiel- télétravail.

Nous avons dû relever le défi de maintenir, malgré la distance, ce en quoi nous croyons ; l'intelligence collective, les interactions humaines et la co-création.

Nous avons travaillé autour de 3 axes : 1. La gestion des équipes et le suivi des heures, 2. La communication et 3. Le sentiment d'appartenance et l'intégration. C'est ensemble, avec nos gammadien·nes, mais également via notre réseau sur LinkedIn, que nous avons défini les bonnes pratiques de cette nouvelle réalité. Ces dernières ont été synthétisées dans un guide partagé à notre communauté et nos clients.



RÉSULTATS

- Le suivi des heures et la gestion des équipes ont pu être maintenus malgré la distance.
- La collaboration entre les équipes a été renforcée malgré le mix présentiel- télétravail, ce qui a permis de continuer à répondre efficacement aux besoins de nos clients et à améliorer nos applications.
- Une dizaine de nouveaux collaborateurs ont rejoint gammadia et se sont intégrés rapidement, faisant complètement partie de l'équipe en quelques semaines seulement.

4 PUBLICIS GROUP



Découvrez leur pitch

Fondé en 1926, Publicis Groupe est aujourd'hui le 3ème groupe mondial de communication.

Le projet en 1 tweet

Avec le Digital au service de l'Humain comme mot d'ordre, PublicisLive œuvre durablement pour l'accompagnement et le développement de ses talents.

Innovation & HR tech

- Outils de formation et de sessions pour tous les employés
- Modération des risques
- Développement dynamique caritative et écologique



Naomi Saint-Pierre (Community Manager) & Pierre-Emmanuel André (Assistant Project Manager)

Au début de la digitalisation, nous ne parvenions pas à utiliser tous les outils et plateformes à disposition mais il était évident qu'il fallait encourager le développement du digital au service de l'humain.

Dans ce but, le projet Futur Now a été mis en place et a permis de créer une culture d'entreprise, une digitalisation à l'aide des outils nécessaires, outils de formations, sessions partagées dans toute l'entreprise, une modération des risques (réputationnels et juridiques), ainsi qu'un retour d'expérience afin d'améliorer le processus.

Chaque employé est maintenant l'ambassadeur d'entreprise. L'entreprise s'engage également dans les activités dans l'écologie et dans la caritatif.

RÉSULTATS

- OPPORTUNITÉ D'ÉVOLUER grâce au développement de la gestion du risque et la rétention des talents.

Ce projet a eu également une influence sur le développement à l'externe dans les domaines caritatifs, culturels et écologiques.

- MARQUE D'EMPLOYEUR & RÉTENTION

Suite à l'introduction des outils de formations, sessions et une évaluation du feedback, la rétention des talents, la gestion des risques et la collaboration entre les départements se sont améliorées.

5 VALJOB



Découvrez leur pitch

ValJob est une société active depuis 1995 dans le recrutement et les services en Ressources Humaines.



Le projet en 1 tweet

*ValJob épaulé de Cryfe, une nouvelle expérience de recrutement pour vous rencontrer tel/le que vous êtes !
#valjob #h2h #placement #ia #cryfe #congruence.*



Innovation & HR tech

- CRYFE: Dernières technologies de pointe en machine Learning
- Sciences appliquées au travers de l'expertise de CM Profiling
- Une vision commune : L'humain n'est pas cataloguable, ni remplaçable ! L'IA doit être au service de l'humain pour le rendre plus efficace



Caroline Piller - Directrice de l'agence de Fribourg & Caroline Matteucci - Fondatrice & CEO de Cryfe



1 ER PRIX PME 2021

Congruence c'est l'expertise en recrutement de ValJob et celle de CM Profiling en analyse comportementale implémentées dans un logiciel de machine learning : Cryfe « Authentic behavior ». Cryfe permet de soutenir le recruteur lors de l'entretien à la découverte du candidat (soft skills) grâce à une analyse de comportement visuel et audio pendant l'entretien soutenu par les dernières technologies en machine learning. Celui-ci n'est pas juste ou faux, menteur ou honnête, non, il est authentique ou dans son rôle conditionné.

Dans la crise COVID, même si nous ne privilégions pas les entretiens par visio chez ValJob), Cryfe devient un allié à la détection de l'authenticité de notre interlocuteur.

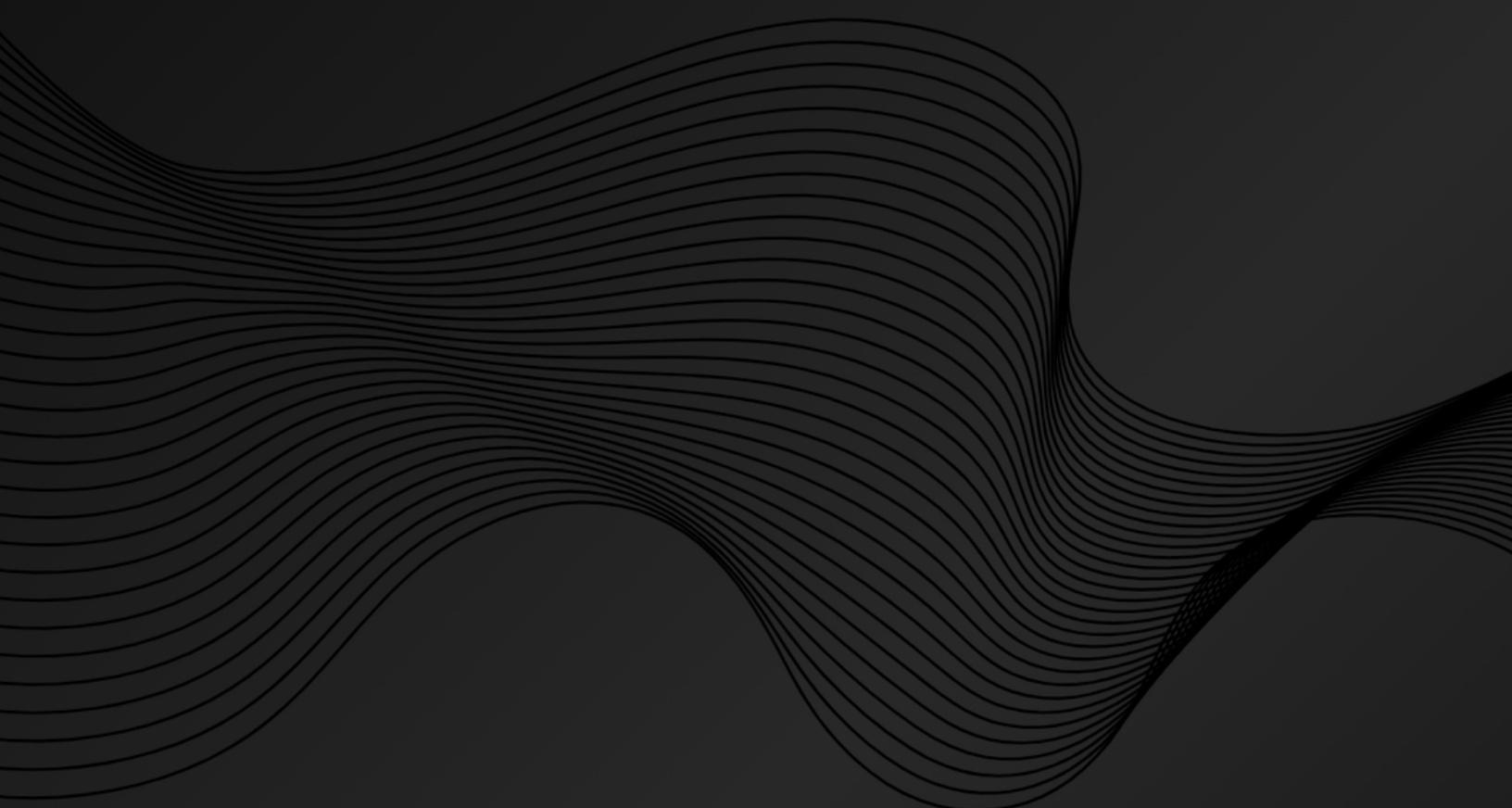


RÉSULTATS

- DÉCOUVRIR L'INTERLOCUTEUR
ce qui nous permet de mieux le placer, donc évite des turnovers, des désillusions.
- UN RÉEL ÉCHANGE
aller découvrir l'autre tel qu'il est non tel que nous voudrions qu'il soit - évite les biais et renforce l'entretien, la sélection, par des questions qui feront réagir le/la candidat/e et qui nous permettrons de valider ou non certains points.
- COACHING
Permettre aux candidats qui le souhaitent de pouvoir regarder le retour de l'analyse.

CANDIDATS ENTREPRISES 2021

Découvrez les entreprises de plus de 400 collaborateurs
qui ont participé au Prix RH Numérique 2021.



6

CICR



1 ER PRIX ENTREPRISE



Découvrez leur pitch

Le siège du CICR à Genève soutient le travail des délégations qui conduisent des actions humanitaires dans le monde à partir d'environ 80 délégations.



Le projet en 1 tweet

De la tradition à l'innovation: Comment nous avons pivoté le Marketing RH conventionnel en une start-up transdisciplinaire, avant-gardiste et à haute valeur ajoutée.



Innovation & HR tech

- Sourcing candidats (répondre aux besoins immédiats des clients)
- Analyses de marché (comprendre où se trouvent les talents)
- Webinaires mondiaux (discussion avec des milliers de talents)
- Pépinière de talents (répondre aux futurs besoins)
- Marque employeur (interaction avec les communautés)
- Formation en ligne (formation des collègues)



Michel Guye-Bergeret - Global Head of Talent Attraction au CICR (2018-2022)

Depuis 1863, la mission de CICR est de porter assistance aux individus affectés par les conflits armés et d'autres situations de violence.

Malgré la cause noble, nous n'échapons pas à la guerre de talents. Le marketing rh ne fonctionne plus. Le monde a entièrement changé. Nous l'avons donc remplacé par Talent Attraction. Cette approche transdisciplinaire, presque 100% digitale nous a permis de moderniser le CICR et améliorer nos statistiques.

Ce projet se base sur une approche transdisciplinaire, presque 100% digitale et se focalise sur l'humain, business et résultat.



RÉSULTATS

- 6 nouveaux services (afin d'améliorer le processus du recrutement et l'attraction des talents)
- 9 technologies intégrées en moins de 3 ans
- Réduction de l'empreinte carbone de 90%
- La vitesse d'exécution est évaluée à 4.6 sur 5, 90% des clients internes sont très désireux à recommander nos services à l'interne et l'expérience de service est évaluée "très positive" par 92% des clients.
- Visibilité augmentée: Plus de 1.3 millions de visiteurs sur notre site web carrière, plus de 500 annonces d'emploi par an.

7 ELDORA



Découvrez leur pitch

Eldora est une société de restauration de collectivités indépendante. C'est 290 restaurants en Suisse et 1'800 collaborateurs.



Le projet en 1 tweet

Internaliser le recrutement des postes clés et impliquer les managers afin de favoriser la collaboration entre les RH et le terrain.



Innovation & HR tech

- L'outil Flexperso permet d'optimiser les processus et de professionnaliser le travail de recrutement : il facilite le travail collaboratif entre les managers opérationnels et le service RH.
- **Le changement culturel** a marqué une rupture avec le fonctionnement historique de l'entreprise. Les managers ont dû et doivent s'impliquer dans les actions de recrutement. Ils ne passent plus une commande à une agence mais sont devenus des acteurs du recrutement.



Nathalie Morel-Favre,
Directrice des Ressources Humaines

L'internalisation du recrutement des postes clés a offert une opportunité aux collaborateurs du service RH d'élargir leur cercle d'action et de développer des compétences en recrutement. Ces tâches supplémentaires venaient s'ajouter au quotidien déjà bien rempli. L'implémentation d'un ATS a permis de se professionnaliser, de gérer les candidatures de manière professionnelle et surtout de s'affranchir des mails et tableaux Excel. Nous avons eu besoin d'un peu plus d'un an jusqu'à ce que tous les managers travaillent avec ce nouvel outil. Aujourd'hui, nous sommes récompensés de cette persévérance ! Le succès va bien au-delà de l'utilisation de l'outil mais dans la collaboration qui s'est instaurée entre les managers et le service RH qui se positionne en vrai partenaire de la ligne.



RÉSULTATS

- EVOLUTION DE LA CULTURE D'ENTREPRISE

Ce projet a permis de développer un vrai partenariat entre le service RH et le service des exploitations.

- NOMBRE DE CANDIDATURES SPONTANÉES

Depuis 2 ans ce chiffre a fortement augmenté, ce qui prouve que la notoriété d'Eldora SA en tant qu'employeur se développe avec succès.

8 GROUPE E



Découvrez leur pitch

En tant qu'énergéticien suisse de référence, Groupe E est acteur de la transition énergétique en apportant les différents types d'énergie au cœur de la vie des gens. Le groupe emploie quelque 2'500 collaborateur·rice·s et forme plus de 280 apprenti·e·s en Suisse occidentale.

Le projet en 1 tweet

E-campus: premiers pas vers une entreprise apprenante. Grâce à e-campus, nous offrons à nos collaborateur·rice·s la possibilité et l'envie de se former partout et en tout temps.

Innovation & HR tech

- L'outil auteur collaboratif permet à l'équipe de formation de piloter des projets de formation avec les experts métiers et les équipes terrain.
- Les fonctionnalités multilingues favorisent la collaboration.
- L'intégration du système SIRH calcule automatiquement un bonus non-discriminationnaire selon la note de performance et des critères spécifiques.



Mélia Stern, Spécialiste formation & Hugues Perroud, Sous-directeur RH

Le projet se concentre sur l'intégration d'une plateforme LMS au sein de l'entreprise afin de répondre à:

- L'adaptation de l'offre de formation et de nos concepts pédagogiques faisant suite aux profonds changements dans notre environnement.
- L'accroissement de l'efficacité de nos formations.
- Au renforcement de notre expérience collaborateur·rice & knowledge management.
- L'intégration douce et progressive de la digitalisation à l'interne.

RÉSULTATS

- DIMINUTION DES COÛTS
et la diminution de l'impact environnemental : Nous avons pu économiser 30'000 km, (5'790 kgCO₂e), donc CHF 8'600.- (si on considère 1km=0,269€).
- ENGAGEMENT
81% de taux de complétion des formations pour les 2 351 modules de formation lancés sur la plateforme en un an.
- AMÉLIORATION DE L'IMAGE
grâce aux formations d'Ambassadeurs (206 collaborateur·rice·s formés) ou d'Expérience client (937 collaborateur·rice·s formés).

9 GROUPE MUTUEL



Découvrez leur pitch

Le Groupe Mutuel est aux avant-postes de l'assurance de personnes en Suisse. Il compte plus de 1.3 million d'assurés privés et près de 24'000 clients entreprises.

Le projet en 1 tweet

Une entreprise innovante, un environnement de travail flexible et des outils digitaux qui facilitent l'épanouissement des collaborateurs.



Innovation & HR tech

- L'outil « Bee » permet de renforcer un dialogue continu entre le collaborateur et le responsable tout en encourageant l'autonomisation.
- Processus de fixation des objectifs qui permet au collaborateur de proposer à son responsable des objectifs de performance.
- Une gestion robuste du développement avec une offre de formation alignée à la stratégie du Groupe Mutuel et la possibilité de se former de manière continue en blended learning pour booster l'employabilité des collaborateurs



Chloé Kessi, Responsable performance et talent & Laura Convertini, Responsable transformation digitale RH

Nomad et STAR-T sont les projets qui nous ont permis de répondre aux enjeux de valorisation de la culture d'entreprise, de proposer un environnement de travail attractif, favoriser la flexibilité des lieux de travail, et dans la foulée, revoir, optimiser et numériser les processus RH. Nomad a amené la flexibilité du lieu de travail et STAR-T assure une gestion du cycle de performance des collaborateurs. Associés à des plateformes digitales, ces projets ont rythmé notre quotidien depuis deux ans et ont favorisé la rencontre des mondes IT et RH. L'équipe RH a préconisé la mise en place d'un cycle de performance permettant de donner du sens au travail, de permettre à chacun de comprendre son rôle et sa contribution dans l'entreprise, et de devenir maître de son développement.



RÉSULTATS

- 2500 COLLABORATEURS ont effectué au moins une formation à distance l'année dernière.
- 40'00 FORMATIONS en e-learning ont été suivies.
- PERFORMANCE ET DETERMINATION
100% d'entretiens de performances ont été terminés et encore plus de 90% d'objectifs personnels en lien avec la stratégie du Groupe Mutuel ont été définis.

10 SWISSCOM



Découvrez leur pitch

Swisscom est le leader du marché des télécommunications et l'une des principales entreprises informatiques en Suisse. Au cours de 2021, environ 18 900 collaborateurs réalisent un chiffre d'affaires de CHF 11 183 millions.

Le projet en 1 tweet

CIAO - digitalisation du processus de sortie ou comment être prêts à fidéliser les ambassadeur·rices de la marque employeur lors de départs.



Innovation & HR tech

- **Automatisation et digitalisation** du processus offboarding afin d'améliorer l'expérience des collaborateur·trices et de les fidéliser en tant qu'ambassadeur·rices.
- **Smart data et sécurité des données** grâce au robot RPA qui s'occupe de toutes les mutations dans le système SAP.
- **Signature électronique qualifiée** afin de pouvoir signer les contrats de travail et autres conventions ou documents de manière digitale.
- **Projet CIAO:** Collaborateur - Intuitif - Ambassadeur - Offboarding.



Frédéric Bracher - COO Human Resources

Tout employeur est confronté à une fluctuation naturelle. Nous avons réfléchi à digitaliser le processus de sortie afin d'offrir une expérience employé·es positive et de gagner en efficacité. Même lors d'un départ volontaire, le processus est un élément capital du vécu et ainsi de la marque employeur.

Depuis septembre 2020, le processus de gestion des départs a été digitalisé au sein de Swisscom. Le principal avantage de cette innovation réside en une forme de simplification et de transparence ; le tout sans papier, grâce à la signature électronique.

En résumé, il s'agit d'une expérience améliorée et une efficacité accrue en vue de mieux comprendre les motifs de départ et de fidéliser les collaborateur·trices quittant l'entreprise en tant qu'ambassadeur·rices de Swisscom. Leur intégration dans nos programmes Alumni en est facilitée.



RÉSULTATS

- PREMIERE GRANDE ENTREPRISE SUISSE à avoir digitalisé le processus offboarding.
- DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL
Swisscom gère annuellement 1'200 démissions. Le temps de travail pour les RH est réduit de 70 minutes par résiliation.
- CONTRIBUTION POUR LA NUMÉRISATION
Dans toute la Suisse, grâce au développement de la signature électronique.

11 AZQORE



Découvrez leur pitch

Azqore, filiale de Indosuez Wealth Management, le pôle gestion de fortune du Groupe Crédit Agricole, est une entreprise internationale spécialisée dans l'externalisation de Systèmes d'Information et dans le traitement d'opérations bancaires pour les acteurs de la banque privée.

Le projet en 1 tweet

Experts, Business Partners et Managers : 3 parcours de développement innovants, en blended learning, pour révéler les talents et grandir chez AZQORE.

Innovation & HR tech

- Création de notre LMS, le AZQORE Academy, couplé à des outils de formation de la HR Tech comme Pluralsight, Fitforbanking, 7speaking, Storyline et des outils d'animation comme Klaxoon, iObeya.
- Co-Construction lors d'un Hackaton interne.
- Une pratique agile du pilotage du projet avec une conception en cycles courts et par itérations.



Deborah Allard, Talent Acquisition Specialist & Xavier Perrin, DRH Azqore

Dans un environnement principalement constitué d'experts dans les métiers IT et bancaires, il est apparu nécessaire de valoriser cette filière confrontée aux mutations technologiques et réglementaires dans un parcours de développement dédié à l'expertise. Avec la Career Academy, les collaborateurs sont amenés à vivre une expérience unique de développement en blended learning et à échanger avec leurs pairs dans le cadre de l'entreprise apprenante. Ce programme permet de renforcer les compétences managériales, développer le sens du leadership et donner des outils de pilotage de l'activité issus du monde du digital et des méthodes agiles.

RÉSULTATS

- **TRANSFORMATION MANAGÉRIALE**
La certification Perform a permis une vraie transformation de nos méthodes d'animation managériale, indispensable pour passer la crise COVID.
- **EVOLUTION DE CARRIERE**
Le parcours Expert démontre que la voie de développement chez Azqore n'est pas seulement l'ascension verticale, mais peut être aussi celle de l'expertise.
- **ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS**
Mise en place d'une Communauté de Projects Managers autogérée, à l'initiative des collaborateurs.

12 TL



PRIX ENTREPRISE 2021

Découvrez leur pitch

Les Transports publics de la région lausannoise (TL) sont une société anonyme, fondée en 1895. Elle a pour objectif l'exploitation du réseau de transports en commun de voyageurs dans la ville de Lausanne, capitale du canton de Vaud, et son agglomération.



Le projet en 1 tweet

#Innover à 125 ans ? Oui aux tl c'est possible. De la ficelle au m3, découvre comment ensemble nous explorons les #lignes_du_futur.



Innovation & HR tech

- Le Design Thinking pour amener un groupe de collaborateurs à définir des solutions centrées utilisateurs.
- Elargissement des outils de publications et sourcing.
- Système d'évaluation des candidatures (candidatures vidéo, entretiens CBI, café contact informel, outils d'assestement complémentaires, etc.).



Caroline Deruffe-Moulet, Spécialiste en évaluation et développement des compétences & Mathieu Menet, Responsable Innovation

Aux tl, nous avons choisi trois axes pour susciter le développement des compétences digitales, des nouvelles méthodes de travail et technologies au sein d'une entreprise de 125 ans :

- repenser notre approche pour attirer de nouveaux talents,
- explorer pour insuffler une culture d'innovation,
- diffuser pour offrir de nouveaux horizons à l'entreprise.

Notre projet était de construire un piano digital avec plateforme de recrutement, candidatures vidéos, entretiens individuels, ainsi que de développer notre culture d'entreprise en matière d'innovation. Nous avons intégré de nouvelles compétences digitales, méthodes de travail et technologies innovantes afin de donner du sens, de renforcer l'engagement individuel et collectif, et de développer des solutions toujours plus adaptées.



RÉSULTATS

- CHANGEMENT DE PARADIGME DE RECRUTEMENT
Oser prendre des risques en ciblant des personnalités, des parcours clés plutôt qu'une liste exhaustive de compétences. Marque employeur valorisée et dynamisée.
- CAPITALISATION DE L'EXPÉRIENCE
Intégration des outils créés à d'autres processus de recrutement ; culture d'innovation qui permet d'oser intégrer de nouveaux outils de recrutement (ex. escape game, serious game).
- AMÉLIORATION DE LA CULTURE D'INNOVATION

MÉDIAS

Le Prix RH Numérique est chaque année repris dans les médias Suisse et continue d'attiser l'intérêt et l'attention.



L'INNOVATION À TRAVERS LES YEUX DE 2 EXPERTS



Redécouvrez l'intervention de Sébastien Kulling, Directeur de la Fondation digitalswitzerland lors de la première édition du Prix RH Numérique Suisse.



Redécouvrez l'intervention de Frédéric Dreyer, Innovation & Ecosystem Manager à l'EPFL, lors de la deuxième édition.





PRIX RH NUMÉRIQUE SUISSE

SUIVEZ-NOUS &
CANDIDATEZ POUR 2023



@PRIXRHNUMERIQUE



@PRIX_RH_NUMERIQUE



CONTACT@PRIXRHNUMERIKUESUISSE.COM



WWW.PRIXRHNUMERIKUESUISSE.COM

#PRIXRHNUMERIKUESUISSE