



Talkspirit – Holaspirit : cap sur l'expérience employé

Paris, le 13 juillet 2022 – 8 ans après avoir choisi de se faire accompagner par l'institut iGi dans la transformation de son organisation, l'entreprise a bien grandi. S'appuyant aujourd'hui sur une organisation agile où chacun de ses 45 salariés est à la fois autonome et responsable, Talkspirit et Holaspirit ont désormais comme ambition de créer les conditions d'une expérience employé unique. Une expérience synonyme d'efficacité et d'engagement, mais aussi d'attractivité accrue et durable dans un environnement de « guerre des talents » de plus en plus prégnant.

Une organisation et des équipes qui donnent leur pleine puissance

« En 2014, lorsque nous avons travaillé avec l'institut iGi, notre intention profonde était de mettre notre organisation en agilité et d'installer de nouveaux modes de travail » explique Philippe Pinault, CEO de Talkspirit et Holaspirit. Alors même que la plupart des salariés n'étaient pas encore présents dans l'entreprise lors du lancement de la transformation, le travail effectué alors et pendant les années suivantes, permet aujourd'hui à l'entreprise éditrice de plateformes collaboratives de s'appuyer sur une organisation « équilibrée et efficiente, fondée sur des rôles et responsabilités portés par chacun.

« Chacun a une place importante dans l'organisation, a la capacité de faire évoluer l'organisation et tout ce qui définit ses modes de fonctionnement » précise Philippe Pinault. Processus, politique, façons de travailler, tout est susceptible d'évoluer sous l'impulsion des équipes. Désormais, l'entreprise se concentre plus spécifiquement sur des aspects RH avec comme objectif de « mieux définir les compétences des différents rôles et structurer par exemple les évaluations faites pour chacun. »

L'expérience employé pour attirer et fidéliser les talents

« Dans notre domaine comme dans beaucoup d'autres, il est aujourd'hui compliqué de recruter les talents puis de les fidéliser » souligne Philippe Pinault. « L'expérience employé a donc une place primordiale pour le développement de nos deux entreprises Talkspirit et Holaspirit. »

Un constat qui a poussé les 2 entreprises à s'organiser de sorte à offrir à chacun de ses talents la possibilité de s'exprimer, de prendre des initiatives au-delà de la simple compétence métier. Une situation qui donne d'autant plus de poids à la gouvernance au sein de l'organisation. Pour rendre ce souhait, cette aspiration bien réelle pour tous les talents qui rejoignent l'entreprise.

Pour ce faire Talkspirit et Holaspirt font en sorte de garantir à tous un cadre clair, « une forme de sécurité psychologique qui permet, à l'intérieur de ce cadre, de pouvoir s'exprimer et prendre des initiatives. » L'outil gouvernance est dès lors un levier puissant pour y parvenir, pour valoriser la prise d'initiative et faire émerger des intrapreneurs au sein de chaque organisation.

4 questions à Charles Bayle, Ingénieur développement, Talkspirit

Quel regard jetez-vous sur les années qui viennent de s'écouler en termes d'organisation ?

« Cela fait plus de 10 ans que je suis dans l'entreprise et j'ai donc vécu cette rupture avec le modèle hiérarchique traditionnel et la mise en place d'une organisation réinventée, notamment sur la base de l'holocratie. Un virage, voulu originellement par la direction, qui n'a pas toujours été simple mais qui a permis de cheminer vers le modèle actuel, fait d'abord d'agilité plus encore que d'holocratie. Aujourd'hui, on peut dire que notre organisation nous ressemble. »

Quels sont les avantages et les inconvénients de cette organisation selon vous ?

« Aujourd'hui, nous avons 2 modes d'agilité qui coexistent. L'agilité au travail qui est presque un « must have » dans notre domaine d'activité. Et puis il y a l'agilité au niveau de l'organisation où les choses, c'est vrai, sont parfois plus compliquées à mettre en œuvre. Cela étant, il y a vraiment eu un changement profond. Notamment dans la relation à l'humain et à la responsabilisation des personnes pour qu'elles aient toutes la main sur leur travail et les processus associés. Une situation plébiscitée par tous dans l'entreprise. La relation de subordination - avec des managers - persiste mais elle n'est plus toxique et est orientée vers la création de valeur. »

D'autres exemples de changements que vous avez pu observer ?

« Absolument. Désormais l'écoute a pris une place primordiale dans la façon dont nous interagissons dans l'entreprise. Plus d'écoute mais aussi plus de proactivité notamment lors des réunions. A ce niveau le changement a été majeur. »

Quelles sont les prochaines étapes selon vous ?

« Un des principaux changements constatés se situent au niveau de la transparence qui est désormais une réalité à tous les étages de l'entreprise : salaires, égalité hommes / femmes ou encore dans l'accès à cette transparence pour tous les nouveaux salariés. »

À propos de l'institut iGi :

Créé en 2008 par Bernard Marie Chiquet, iGi est un institut de recherche et de pratique, et un centre de formation (certifié AFAQ AFNOR et Qualiopi) qui s'adresse à tout type d'entreprises et accompagne les dirigeants soucieux d'évoluer vers un management et un self-management constitutionnels de type Holacracy afin d'ouvrir davantage de valeurs au monde. Un modèle transparent et efficace, s'appuyant sur une constitution et des collaborateurs responsabilisés et épanouis. En une décennie, l'institut iGi a accompagné plus de 140 entreprises en France, en Europe et au Québec dans leur transformation. En outre, l'institut de recherche a importé et co-développé Holacracy, nouvelle pratique managériale, des Etats-Unis en Europe depuis 2010. A ce titre, l'institut iGi a été désigné Premier Provider Holacracy, le 1er dans le monde.

Pour en savoir plus sur institutigi.fr et managementconstitutionnel.com

Contact Presse :

Sandrine Lennes

presse@institutigi.com

Tél : 06.82.97.89.04