

LE GROUPE CHANTELLE FAIT DE L'ENGAGEMENT COLLABORATEUR LE MOTEUR DE SA STRATÉGIE INTERNATIONALE

— GROUPE CHANTELLE — EN BREF

Expert corsetier depuis 1876, le Groupe Chantelle est le leader de la lingerie féminine française

- 6 000 collaborateurs
- 22 pays
- 10 000 points dans le monde et 250 boutiques
- 400 millions d'euros de CA

— LE CHOIX DU — GROUPE CHANTELLE

- Recrutement & Mobilité interne
- Performance & Compétences
- Revue des Talents
- Formation & Digital learning

Avec plus de 6 000 collaborateurs, 10 000 points de vente et un réseau de 250 boutiques réparties dans 22 pays, le Groupe Chantelle se trouve confronté à une problématique globale : développer un sentiment d'appartenance au Groupe. Un pari que le leader de la lingerie féminine est aujourd'hui en passe de réussir en s'appuyant sur le module **Talentsoft Performance & Compétences**, déployé à l'échelle internationale pour l'ensemble de ses collaborateurs.

La dispersion géographique de ses équipes et une diversité de métiers importante (création, production, distribution, vente) rendent complexe la gestion des processus RH. C'est pourquoi le Groupe a décidé de déployer la **solution Talentsoft** et, en particulier, son module Performance & Compétences. « Nos processus RH sont quasiment tous intégrés dans la solution Talentsoft depuis le **recrutement** jusqu'à la **gestion de carrière et son développement**. Le module Performance & Compétences va nous permettre de renforcer notre identité auprès de nos collaborateurs, quel que soit leur métier, et de rendre plus transparentes leurs opportunités d'évolution », explique Marie-Anne Labidi, directrice développement RH groupe. Pour cela, Chantelle a été accompagné par Act-on et Antoine Gallais, Directeur de projet au sein d'Act-On pour les lots formation et recrutement.

HOMOGENÉISER LES PROCESSUS À L'INTERNATIONAL

Parmi les enjeux RH clés : garantir une équité d'appréciation de la performance et encourager la **mobilité interne**, géographique et fonctionnelle. « Nous avons déployé des campagnes d'évaluation identiques

LE PROJET

ENJEUX PROJET

- Proposer un processus d'évaluation homogénéisé dans l'ensemble des pays du Groupe
- Développer le sentiment d'appartenance Groupe
- Favoriser la mobilité interne, géographique et fonctionnelle

RÉSULTATS

- Une adhésion à 100% des utilisateurs
- Identification des compétences à développer
- Valorisation de la contribution de chacun aux performances de l'entreprise

auprès de la population cadre de tous les pays. Elles seront ensuite progressivement étendues auprès de l'ensemble des populations bureau et terrain. » Les top managers peuvent également évaluer les bonus de performance via un autre formulaire. L'ambition du Groupe est d'assurer une équité en termes de mise en œuvre des processus dans les 22 pays et recueillir un taux d'adhésion d'environ 90%. Un objectif atteint et même dépassé avec un taux de 100% de participation !

« Tout au long des projets Talentsoft, au sein de chacune de ses phases, il est important de prendre en compte les aspects au niveau central et au niveau local. », rappelle Antoine Gallais.

CRÉER UN RÉFÉRENTIEL UNIQUE AUPRÈS D'UNE ORGANISATION RH CENTRALISÉE

Le Groupe affiche une organisation RH centralisée autour d'un DRH Groupe et de contacts RH dans chaque filiale industrielle et commerciale. Une organisation globale et locale qui a fortement contribué au succès du déploiement des processus à l'international. *« Nous avons pu créer un référentiel emplois et compétences groupe par filière pour générer une réelle transversalité au sein des pays mais aussi des métiers. Talentsoft nous a permis de fiabiliser les données RH dans la solution et de disposer ainsi des bonnes informations. »* ajoute Marie-Anne Labidi.

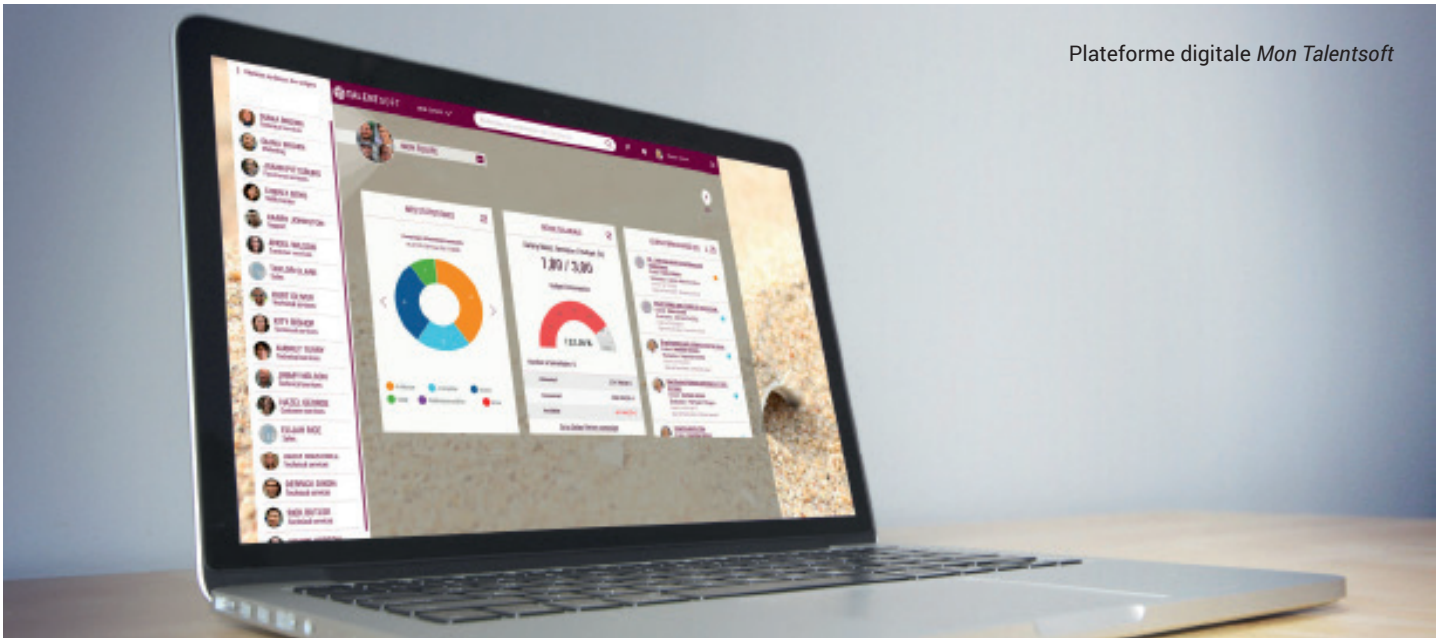
Le Groupe a ainsi mis en place un modèle de formulaire structuré de manière homogène avec des objectifs, des compétences, des souhaits d'évolution, les commentaires du manager tout en adaptant les plannings aux équipes locales. *« La culture métier est plus présente au niveau des populations terrain, il est alors nécessaire d'adapter la méthodologie à ces populations. »* explique Antoine Gallais.

Chaque collaborateur a également accès à certaines spécificités selon son métier et son niveau hiérarchique. Le formulaire – disponible pour le moment en français et en anglais – intègre des règles communes : nombre d'objectifs fixés, processus de validation et respect des dates de campagne. *« Ce qui compte, c'est la communication et l'accompagnement du changement par le contact RH local qui va favoriser l'adhésion au processus et susciter l'intérêt. »* Aujourd'hui, le référentiel intègre déjà 18 filières métiers et une dizaine de compétences. *« Nous comptons une dizaine d'emplois créés par filière métier. Les compétences reposent quant à elle sur du savoir-faire et du savoir-être. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec nos responsables sur le terrain pour les définir. Le référentiel permet ainsi de créer une culture groupe et de favoriser la mobilité. »* précise Marie-Anne Labidi



« En intégrant nos processus RH dans la solution Talentsoft, nous avons pu disposer d'une vision globale sur l'évaluation de nos collaborateurs et ainsi mieux gérer leurs évolutions et ceci dans tous les pays où nous sommes implantés »

Marie-Anne Labidi,
HR Development Group Director
Groupe Chantelle



— L'APPROCHE — ACT-ON & TALENTSOFT

- L'humain au cœur de l'organisation
- Expertise fonctionnelle et applicative
- Une méthodologie projet commune
- Consultants certifiés par Talentsoft

UN ENGAGEMENT AMÉLIORÉ ET DES OBJECTIFS MIEUX IDENTIFIÉS

Quelques mois après le déploiement de la solution, la satisfaction semble déjà au rendez-vous. Face à ce succès, la campagne a commencé à être déployée en France sur d'autres populations : des responsables de boutiques et vendeuses qui ont apprécié ces moments d'échanges avec leurs managers au cours desquels elles ont pu émettre des souhaits de mobilité et de développement. Autre atout non négligeable, les données récoltées ont permis de réaliser des analyses globales au niveau du Groupe. « Cette campagne d'évaluation nous a ainsi permis de constater le niveau de performances, d'analyser l'écart de compétences et ainsi de réfléchir aux orientations et aux contenus des formations groupe, mais aussi d'identifier les collaborateurs insatisfaits et d'en connaître les raisons. » constate Marie-Anne Labidi.

Demandez une démonstration
Talentsoft personnalisée

Tel : (+33) 1 47 78 02 89
contact@actongroup.com
WWW.ACTONGROUP.COM



Tel : +33 (0)1 41 86 05 60
contact-ts@talentsoft.com
WWW.TALENTSOFT.FR

TALENTSOFT

— BONNES PRATIQUES À RETENIR —

- **Phase amont** : définir les enjeux et les priorités avec tous les acteurs et le sponsor interne, stabiliser le processus métier le plus tôt possible, et réfléchir à l'uniformisation des référentiels.
- **Phase de cadrage** : prendre en compte les contraintes de l'ensemble des acteurs locaux et internationaux tout en déployant une équipe projet restreinte.
- **Phase de pilotage** : déployer un acteur central avec des relais locaux pour suivre les équipes sur place.