

Comment les RH Tech aident-elles les entreprises à fidéliser leurs talents ?

Plus de 523.000 Français ont démissionné au premier trimestre 2022. Un chiffre qui illustre la difficulté que rencontrent les entreprises à fidéliser leurs talents. Conscientes de l'évolution des enjeux liés à l'expérience collaborateur, les entreprises s'appuient sur des solutions innovantes pour fidéliser leurs salariés. Banque Populaire Rives de Paris vous présente les solutions de deux RH Tech, Klara et NessPay. Pour quels résultats ? Maddyness fait le point.

Temps de lecture : minute

21 octobre 2022

Les attentes des salariés concernant leur vie professionnelle ont évolué. La crise sanitaire a entraîné une profonde remise en question des collaborateurs et fait naître de nouveaux besoins au travail.

"C'est la fin d'une ère : aujourd'hui, tout le monde se considère de passage dans l'entreprise pour laquelle il travaille. Beaucoup de salariés ont du mal à s'imaginer où ils vont être dans 5 ans" explique Nazim Chibane, cofondateur de la startup [Klara](#).

Une transformation du rapport au travail

Une analyse partagée par Marie-Béatrice Vernière, DRH à la Banque Populaire Rives de Paris : *"Le rapport au travail a changé : on a envie de vivre différentes vies professionnelles. Comment faire vivre plusieurs vies professionnelles à un individu en tant qu'entreprise ? C'est la question à*

laquelle nous devons répondre", explique-t-elle.

D'autres nouvelles aspirations se sont généralisées au cours des dernières années : la recherche de sens au travail, le besoin de trouver un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle ou encore le besoin de travailler à distance. Si bien que les entreprises ne répondant pas à ces attentes constatent une fuite de leurs talents : ainsi, un Français sur trois n'ayant pas accès au télétravail souhaite aujourd'hui changer de métier. Pourtant, les démissionnaires regrettent parfois leur choix : 60 % d'entre eux déclarent qu'ils se sentaient mieux dans leur précédent emploi.

Certains secteurs d'activité sont particulièrement touchés par ces vagues de démission : *"30 % des effectifs de l'hôtellerie et de la restauration ne sont pas revenus au travail après la crise sanitaire"*, raconte Gary Abouaf, fondateur de NessPay.

"La donne a changé : dans ce contexte tendu sur le marché de l'emploi, la balle est dans le camp des candidats. En réalité, ce sont eux qui font passer des entretiens aux entreprises", résume Marie-Béatrice Vernière.

Conserver ses talents dans une conjoncture "pénurique" est un enjeu crucial pour les entreprises qui souhaitent rester compétitives. Il est donc important de déployer une expérience collaborateur digne de ce nom, capable de répondre à l'ensemble des besoins des salariés en s'appuyant sur les nouvelles technologies RH.

Klara donne la parole aux collaborateurs

L'une des principales difficultés dans la rétention des talents est d'identifier les signaux faibles de désengagement ou de blocage : *"Identifier ces signaux faibles permet d'intervenir avant que le problème rencontré par le collaborateur ne prenne trop d'ampleur. Mais pour*

résoudre un problème, l'entreprise et le manager doivent d'abord connaître son existence : il est donc crucial de donner la parole aux collaborateurs", analyse Marie-Béatrice Vernière.

C'est là qu'intervient Klara, une solution RH Tech qui permet aux entreprises d'interroger - sur une base régulière, et de manière anonyme ou non - les collaborateurs sur leurs ressentis, leurs besoins et leurs aspirations. Une excellente façon de prendre la température auprès de chaque individu.

Klara permet également de suivre la montée en compétences des talents, de les accompagner dans leur parcours professionnel, de valoriser leur progression ou encore d'instaurer des rituels managériaux. L'objectif : engager les collaborateurs et les investir dans le développement de leur vie professionnelle au sein de l'entreprise.

La RH Tech entretient une relation étroite avec la Banque Populaire Rives de Paris, qui utilise au quotidien la solution. *"Cette banque est notre banque historique, nous sommes clients depuis le 1er jour. Lorsqu'ils se sont mis à la recherche d'une solution RH comme la nôtre, leur premier réflexe a été de regarder dans leur portefeuille client, et ils ont été convaincus par Klara. Si bien qu'aujourd'hui notre conseiller bancaire utilise notre produit, il sait de quoi on parle",* raconte Nazim Chibane.

Du côté de la Banque Populaire Rives de Paris, la solution fait l'unanimité : *"Avec Klara, nous avons d'abord pu mettre en place des rites managériaux connus de tous, partagés et partageables par l'ensemble des managers et des collaborateurs. Cela renforce l'équité de traitement entre les collaborateurs. Nous récoltons aussi du feedback anonymisé de nos talents, avec un taux de retour de 70 %, ce qui est énorme",* dévoile Marie-Béatrice Vernière.

La belle histoire ne s'arrête pas là : en tant qu'utilisateurs, les conseillers

de la Banque Populaire Rives de Paris sont désormais capables d'accompagner leurs clients sur leurs problématiques d'engagement collaborateur et de fidélisation des talents en leur faisant découvrir Klara.

NessPay, le salaire à la demande

NessPay est une solution RH qui permet aux collaborateurs de suivre en temps réel l'évolution de leur salaire et de le prélever en un clic. Autrement dit, chaque salarié voit son salaire progresser chaque jour sur leur application, et peut décider d'en prélever une partie, sans consulter son employeur et ce, autant de fois qu'il le souhaite, gratuitement.

"L'acompte sur salaire est un droit très peu connu en France et compliqué à mettre en place pour les entreprises. Pourtant, beaucoup de salariés peuvent avoir besoin de trésorerie supplémentaire en cours de mois. Notre solution permet aux entreprises de déléguer la gestion des acomptes et de proposer aux collaborateurs une solution adaptée à leur réalité", explique Gary Abouaf, fondateur de NessPay.

Les entreprises qui ne peuvent pas se permettre d'augmenter leurs salariés peuvent ainsi proposer avec NessPay une solution alternative, capable d'améliorer sensiblement leur quotidien sans avoir à se mettre dans la situation embarrassante de demander une avance sur salaire à son employeur.

"Cette pratique est déjà très démocratisée au Royaume-Uni. Il y a également un vrai besoin en France : nous multiplions le nombre d'acomptes versés entre x8 et x10 dès le premier mois d'utilisation. À noter aussi que le montant habituellement demandé de 500 euros, descend à 250 euros. C'est un vrai avantage collaborateur : on constate d'ailleurs que NessPay commence à être mentionné comme un avantage dans certaines offres d'emploi", note Gary Abouaf.

À l'origine, la startup s'est d'abord rapprochée de la Banque Populaire Rives de Paris pour échanger sur des sujets de financement. *"Nous avons vite réalisé que nous avions le même ADN et la même vision sur le sujet de l'acompte sur salaire"*, se souvient le fondateur de NessPay. *"Travailler avec des RH Tech est toujours une expérience riche : elles bousculent nos certitudes, et nous donnent l'opportunité de nous remettre en cause pour améliorer nos pratiques RH"*, conclut Marie-Béatrice Vernière.

Les RH Tech dépoussièrent les process RH et mettent l'innovation au profit de l'expérience collaborateur. Toutefois, Gary Abouaf (NessPay) et Nazim Chibane (Klara) s'accordent : si la technologie soutient le service RH dans son quotidien, elle ne doit jamais se substituer au lien humain.

Article écrit par Maddyne avec BPRI