

Comment Bouygues Construction s'inspire des startups pour concrétiser les idées de ses collaborateurs

Depuis un an, Bouygues Construction offre l'opportunité à ses employés de concrétiser leurs propres idées d'entreprise au sein du groupe. Aude Caussemille, Responsable de projets en Ressources Humaines et Morgane Jossic, Responsable de l'intrapreneuriat et de la créativité chez Bouygues Construction, nous expliquent la démarche.

Temps de lecture : minute

12 octobre 2018

Lancé en juin 2017, le programme d'intrapreneuriat NewValue s'inspire des grandes étapes de développement des startups et poursuit un double objectif : concrétiser les idées et projets des collaborateurs, tout en favorisant l'émergence de nouveaux talents dans l'entreprise.

Un projet 100% collaboratif, porté par deux directions

Deux départements portent aujourd'hui le programme d'intrapreneuriat de Bouygues Construction : la direction Ressources Humaines d'un côté et la direction Innovation et Développement Durable de l'autre. Une spécificité qui s'explique notamment par les différents enjeux auxquels le groupe souhaite pouvoir répondre. *“Nous avons le besoin opérationnel de structurer l'innovation. Nous ne manquons pas d'idées en interne mais rencontrons des difficultés à transformer ces innovations en véritables*

sources de business, puis à les accélérer”, précise Morgane Jossic. Pour Aude Caussemille, “ce programme est également un moyen de retenir, de détecter et même d’attirer de nouveaux talents dans l’entreprise”, et correspond ainsi à un enjeu de marque employeur.

Devenir le CEO de sa propre startup

Toutes les idées récoltées lors de la phase de candidature, sont analysées, pour s'assurer qu'elles sont en phase avec le programme, et que rien de similaire n'existe déjà au sein du groupe ou à l'extérieur. Les collaborateurs présentent ensuite un pitch de leurs idées à un comité, composé d'experts représentant toutes les entités du groupe.

Ce comité évalue les projets en se basant sur une grille de critères spécifiques (motivation, potentiel de marché, valeur ajoutée pour Bouygues Construction, etc.), et valide l'entrée dans le programme et en phase dite de maturation. Au cours de cette phase, grâce à un programme de formation spécifique adapté par le Schoolab (innovation studio, expert dans l'accompagnement d'innovations vers le marché), les collaborateurs développent leurs projets en s'appuyant sur les méthodologies utilisées par les startups. Du prototypage jusqu'à la formation au pitch, ces méthodologies leur permettent de tester rapidement leurs idées sur le marché et de prendre la posture de vrais entrepreneurs.

Les employés qui sont entrés dans la phase de maturation travaillent sur leur projet avec du temps dédié et l'assurance que si les choses ne se concrétisent pas, ils pourront reprendre leur poste, ou équivalent. Et si le projet décolle ? l'intrapreneur à le choix : créer une business unit en interne ou carrément devenir le CEO d'une toute nouvelle startup.

Ce processus d'accélération des projets innovants est donc un processus gagnant-gagnant, avec des risques et des avantages partagés entre

l'employé et l'entreprise.



Diversité des profils et esprit de promotion : l'importance de l'humain

Contrairement au programme intrapreneurial de nombreuses entreprises, Bouygues Construction a décidé de ne pas restreindre ses collaborateurs sur la question des sujets exploités. Ici, pas de thématique précise à respecter pour pouvoir présenter son idée. *“On recherche avant tout des idées qui peuvent déboucher sur des solutions concrètes, mais qui ne sont pas au coeur du business existant de Bouygues Construction. L'idée est justement d'encourager les collaborateurs à sortir du spectre de leur fiche de poste”*, insiste Aude Caussemille.

Les projets de la première saison - portés par une à deux personnes - ont ainsi été développés autour de problématiques aussi diverses que le co-living, l'IOT, l'éclairage intelligent ou encore la réhabilitation des pieds d'immeubles désaffectés. Et c'est justement le fait d'avoir des projets qui n'ont pas forcément de lien les uns avec les autres, qui permet d'enrichir

la formation de chacun. Outre les projets, les porteurs de projet sont eux aussi issus de toutes les branches de l'entreprise. Pour la 1ère saison du programme, Bouygues Construction a reçu les dossiers d'un jeune responsable de la communication financière, d'un expert en calcul de structures, ainsi que d'un membre du comité de direction de l'une de ses filiales.

“Avec ce programme, nous souhaitons nous concentrer sur quelques personnes qui ont des idées à très fort potentiel, en mettant à leur disposition tous les moyens nécessaires pour transformer - en un temps très court - leurs idées en véritables business pour l'entreprise ” - Morgane Jossic.

Le groupe tire aujourd'hui un bilan très positif de cette première édition et espère aller encore plus loin sur la saison 2 qui vient de démarrer. *“Nous travaillons désormais sur une plateforme qui va permettre à l'ensemble des collaborateurs du groupe d'accéder aux projets qui seront passés en phase maturation au sein du programme. Ils pourront proposer leur aide aux porteurs, et contribuer au développement des solutions”,* conclut Aude Caussemille.

Maddyness, partenaire média de Bouygues Construction