

Cocoworker veut inciter les salariés à valoriser les qualités de leurs collègues

Faustine Duriez, CEO et fondatrice de Cocoworker, répond à nos questions sur sa plateforme qui permet aux entreprises de mieux valoriser et intégrer leurs salariés.

Temps de lecture : minute

21 février 2019

La question des conditions de travail au sein des entreprises revient régulièrement sur le tapis. Que ce soit lorsque l'on aborde l'idée de la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle ou encore les organisations jugées trop pyramidales par les nouvelles générations de travailleurs, force est de constater que le monde du travail est pour le moins questionné, voire remis en cause. Se rendant bien compte de la nécessité de changer de logique, les entreprises cherchent des outils et solutions pour répondre au désir de reconnaissance des employés. Cocoworker a planché sur la question et développé une plateforme de valorisation des compétences.

D'où vient l'idée ? Quel a été le constat de départ ?

Aujourd'hui, 94% des salariés se disent désengagés de leur travail, dont 20% sont activement désengagés (selon l'enquête *State of the Global Workplace 2017*, de Gallup). Un constat dramatique quand on sait que nous passons 70% de notre vie au travail et que, pour l'entreprise, un salarié désengagé coûte 12 600 euros par an.

Notre constat est le suivant : les salariés sont désengagés car les systèmes traditionnels de reconnaissance en place dans les entreprises sont incomplets et inadaptés au nouveau monde du travail. Ils sont uniquement verticaux et donc facilement basés sur la visibilité que l'on se donne auprès des décideurs, ce qui n'encourage pas la collaboration. Et ils sont focalisés sur une dimension objective du travail : les résultats individuels. Or le travail d'un salarié apporte de la richesse selon deux autres dimensions : la dimension humaine, l'investissement de chacun et ses compétences comportementales (ses *soft skills*) et la dimension collective puisque les salariés doivent travailler avec des fournisseurs, des collègues et des clients.

En ne reconnaissant pas les compétences humaines des salariés, les entreprises passent à côté d'une partie de leur richesse, désengagent leurs salariés, empêchent les bonnes relations au travail et mettent en péril l'employabilité des salariés.

Ce constat, j'ai pu le faire lorsque j'ai travaillé cinq ans chez Axa comme consultante en conduite du changement. J'y ai imaginé le concept de reconnaissance entre collègues basée sur les *soft skills* lors d'un hackathon interne organisé en 2015. L'idée m'a permis de remporter la compétition et de l'expérimenter avec succès chez Axa Banque. Sur 840 salariés, 85% l'utilisaient et 96% en étaient très satisfaits. Deux ans après, ils étaient encore tout aussi nombreux à l'utiliser. L'idée a d'ailleurs permis à l'entité de remporter le Prix de l'Entreprise Collaborative et l'Argus d'Or de l'Innovation Managériale.

Pouvez-vous nous présenter votre outil ?

Notre plateforme numérique de reconnaissance des compétences humaines permet d'identifier, de valoriser et de développer les *soft skills* des salariés de façon participative et ludique. Chaque mois, les salariés sont invités à valoriser les comportements positifs et l'engagement de leurs collègues avec des "kiffs". Ces signes de reconnaissance positifs et qualifiés permettent à ceux qui les reçoivent de prendre conscience de leurs points forts et contribuent à créer des modèles de réussite accessibles dans l'entreprise.

Notre dispositif intégré d'open badges propose un parcours d'apprentissage au service de la reconnaissance des compétences informelles des salariés. Ces emblèmes numériques permettent de développer et symboliser officiellement les acquis des collaborateurs.

Et pour permettre à l'entreprise de mesurer, de piloter et d'aligner sa culture, nous avons développé le Culture Performance Score, un indicateur de performance culturelle créé avec des algorithmes prédictifs qui apporte de la donnée à ce qui était jusque-là intangible : la culture d'entreprise et son application au quotidien

Nous permettons ainsi à l'entreprise de placer très concrètement l'humain au cœur de sa stratégie et donnons les moyens aux salariés de révéler leurs talents et de devenir acteurs de leur montée en compétences.

Qui sont vos principaux concurrents

actuellement sur votre marché ?

On estime que nos principaux concurrents sont Star Me Up, Give Briq, Bonusly, You Earned It et Achievers.

Quel est votre business model ?

Nous commercialisons la solution sous forme d'abonnement annuel (modèle SaaS).

Quels sont les autres outils que vous utilisez au quotidien ?

Intercom pour l'assistance utilisateur, Trello pour la gestion de projets, Slack pour la communication, Canva pour le design, Buffer pour les réseaux sociaux et les chouquettes pour les points d'équipe hebdomadaires !