

# Étude de cas Sonepar

## Sonepar utilise le serious game Pacific pour former des centaines d'employés de 44 pays au leadership

100 % des employés considèrent qu'ils peuvent appliquer ce qu'ils ont appris au quotidien.



■ **Entreprise :** Sonepar.

■ **Secteur :** distribution de matériel électrique.

■ **Détails du programme :**

Période : **2017-2018**

Employés : **600** 

■ **Objectifs :**

Former un effectif très nombreux et géographiquement dispersé dans 16 pays.

Dispenser un cours de la plus haute qualité sur le leadership et la gestion d'équipes, qui soit à la fois utile et simple à mettre en œuvre et que les apprenants puissent appliquer dans leur activité au quotidien.

Proposer une formation différente et innovante, capable de motiver les employés et de renforcer leur engagement.

■ **Solution :**

Pacific, *serious game* pour le leadership et la gestion d'équipes.

■ **Résultats :**

**75 %** Taux de finalisation.

**88,9 %** Taux de recommandation.

**100 %** Taux d'applicabilité.

### Sonepar : former les employés de 44 pays au leadership

Sonepar est leader mondial de la distribution de produits électriques dans le domaine du B2B. L'entreprise, fondée en France en 1969 et aujourd'hui implantée dans 44 pays, compte plus de 24 000 collaborateurs et dégage un chiffre d'affaires annuel de 21 milliards d'euros. Sa mission : identifier et sélectionner les produits électriques dont ses clients ont besoin, et les mettre à leur disposition au bon moment et au bon endroit.

Pour parvenir à ses fins, Sonepar déploie de grands efforts pour former ses employés et développer leurs compétences personnelles (*soft skills*), notamment dans le domaine du leadership et de la gestion d'équipes. L'entreprise doit réaliser ce type de formation dans le monde entier et en permanence, pour être certaine d'avoir toujours à sa disposition les meilleurs professionnels, et de rester leader du secteur.

*« C'est à la fois nouveau, profond, ludique. Il y a un effet de surprise. À ce jour, personne n'est capable d'en faire autant. »*

Nathalie Serbin | *Coach, formatrice et consultante R.H. senior.*

## Le défi : une formation utile, pratique et flexible

Dans le cadre de ses initiatives de formation, pour continuer à améliorer le capital humain de l'entreprise, Sonepar doit relever trois grands défis :

- **Un grand nombre d'employés géographiquement très dispersés.** Implantée dans 44 pays, l'entreprise a traditionnellement dû dépenser beaucoup d'argent et déployer de grands efforts pour pouvoir former son effectif. Cette fois-ci, Sonepar cherchait une méthode plus flexible, capable de s'étendre à l'ensemble de son effectif et dans plusieurs pays à la fois.
- **Une formation utile et pratique en leadership.** L'entreprise a identifié le leadership comme l'un des domaines dans lesquels elle voulait former son personnel, et notamment ses cadres. Pour ce faire, elle avait besoin d'un cours qui s'éloignerait des théories et des idées abstraites pour offrir des conseils, des astuces et des outils que ses employés pourraient utiliser au quotidien.
- **Une formation innovante.** Sonepar voulait également surprendre ses employés et leur offrir une formation différente et innovante. L'entreprise voulait en finir avec l'image ennuyeuse et bureaucratique des départements de ressources humaines traditionnels et proposer un cours qui retiendrait l'attention des apprenants, les motiverait et leur permettrait de passer un moment agréable.



*« D'un point de vue logistique, pour l'implantation de la formation, nous avons été particulièrement bien entourés par Gamelearn. »*

Nathalie Serbin | *Coach, formatrice et consultante R.H. senior.*



« L'entreprise s'appelle Gamelearn, ce qui signifie vraiment cela : apprendre en jouant. »

Nathalie Serbin | Coach, formatrice et consultante R.H. senior.

## Solution : Pacific, le serious game pour le leadership et la gestion d'équipes

Pour relever ces défis, Sonepar a décidé de se tourner vers Pacific, un *serious game* sur le leadership et la gestion d'équipes développé par Gamelearn. Dans cette aventure graphique, les employés devront mettre en pratique tous les principes de leadership pour pouvoir abandonner l'île déserte sur laquelle ils ont naufragé.

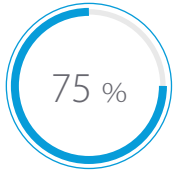
Pacific offrait à l'entreprise pas moins de trois avantages :

- **Une formation sans frontière.** À travers la plate-forme de Gamelearn, les employés de tous les pays ont simplement besoin d'une connexion à Internet pour pouvoir suivre le cours, où qu'ils soient et au moment qui leur convient le mieux. Grâce aux avantages du format en ligne, non seulement l'entreprise n'était plus limitée quant au nombre d'apprenants auxquels proposer la formation, mais encore parvenait-elle à économiser sur les coûts de la formation présentielle (déplacements, salaires, coût d'opportunité...).
- **Un simulateur pour garantir une mise en pratique.** Pacific est un cours pratique et utile, dont l'objectif est de développer les compétences des employés en matière de leadership. Grâce à son puissant simulateur, les apprenants seront dès le départ confrontés à la prise de décisions et à la mise en pratique de leurs connaissances, ce qui leur garantit ainsi un « apprentissage par la pratique » (*learning by doing*). Les situations qui apparaissent dans le jeu s'inspirent de la vie réelle, ce qui permet aux employés d'appliquer facilement, dans leur activité quotidienne, tout ce qu'ils ont appris (et mis en pratique) dans Pacific.
- **Un cours innovant capable de retenir l'attention des employés.** Comme il s'agit d'une aventure contenant de nombreux éléments de gamification (classements, points, compétition entre collègues, mise en récit...), les employés de Sonepar se sont impliqués dans le jeu vidéo et ont très vite interagi avec ses contenus pédagogiques. Ce format innovant a permis de renforcer l'engagement des employés et d'améliorer la rétention des connaissances.

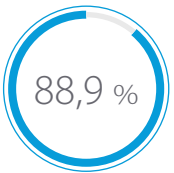
« Nous avons tout d'abord pensé aux Millenials, aux personnes familiarisées avec cet univers de jeux vidéo, mais nous nous sommes aperçus que nous aimions tous jouer, quel que soit notre âge. »

Nathalie Serbin | Coach, formatrice et consultante R.H. senior.

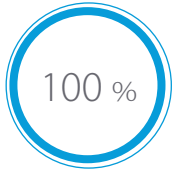
Taux de finalisation :



Taux de recommandation :



Taux d'applicabilité :



## Résultats : 100 % applicable au poste de travail

Sonepar est très satisfaite de la formation réalisée avec Pacific. L'entreprise a pu relever les trois défis qui se présentaient à elle et est parvenue à former au leadership des centaines d'employés dispersés dans le monde entier. Le taux de recommandation des apprenants était de 88,9 %, et celui de finalisation de 75 %, soit des chiffres bien supérieurs à la plupart des formations en ligne.

D'autre part, 100 % des employés ayant terminé Pacific ont affirmé qu'ils pouvaient appliquer ce qu'ils avaient appris à leur poste de travail. Cela signifie qu'effectivement, le cours sert à créer de nouvelles habitudes, fournit des outils pratiques et utiles, et contribue à développer les compétences des employés pour finalement garantir à Sonepar le maintien de son leadership dans son secteur d'activité.

*« Il n'y a pas de différence entre ce qu'ils apprennent dans le jeu et ce qu'ils doivent faire dans la pratique au jour le jour. »*

Nathalie Serbin | *Coach, formatrice et consultante R.H. senior.*

