

FORMATION CONTINUE

L'école des salariés et de ceux de ses clients

Le cabinet Octo Technology a mis en place un dispositif pour former les nouveaux arrivants. L'Octo Skool ouvre maintenant ses portes aux salariés des clients.

CHRISTOPHE BYS



Manque de salariés qualifiés, pénurie de talents... Certains se plaignent, d'autres agissent. Octo Technology, un cabinet de conseil spécialisé dans la transformation digitale, a choisi la deuxième solution. «Nous recrutons des jeunes qui sont passionnés par les technologies, mais qui ne savent pas tous coder en employant les bonnes méthodes ou coder en équipe», explique Dominique Buinier, senior partner chez Octo Technology et responsable de l'Octo Skool, un dispositif de formation créé en avril 2016. Le sujet est d'autant plus important pour l'entreprise de conseil qu'elle ne recrute pas sur un poste, mais mise sur un potentiel, c'est-à-dire sur «la passion, la capacité à se débrouiller techniquement et à intégrer une culture collective forte. Nous préférons les "egoless"», explique la responsable. Cela exige du savoir-faire, mais surtout des savoir-être. C'est pour répondre à ce défi que l'entreprise a lancé l'Octo Skool.

Chaque promotion compte une dizaine de personnes, en général des débutants, mais aussi quelques salariés en reconversion. Les trois principes de l'école sont des formations ciblées, une mise en application très rapide sur le terrain et un mentorat assuré par le management opérationnel. Après vingt jours de cours intensifs, notamment sur tout

Après une période de cours intensifs, les salariés travaillent plusieurs mois sur un projet d'application.



ce qui concerne la cohésion d'équipe, suivent une dizaine de journées qui viennent se glisser dans l'emploi du temps des consultants. Au programme, la méthodologie agile, les différentes pratiques de code... «Travailler en agile, c'est travailler de façon collective en donnant régulièrement du feed-back. C'est quelque chose qui ne s'apprend ni à l'école ni dans les familles», rappelle Dominique Buinier. Une journée du programme est consacrée au thème «Apprendre à donner ou à recevoir un feed-back efficace». Après les premières semaines de cours, les salariés travaillent sur des projets de six à douze mois choisis de façon à ce que chacun puisse mettre en application ce qu'il a appris. Les formés se retrouvent régulièrement. C'est le troisième axe de la formation, avec un mentorat assuré par des salariés maison expérimentés.

Une formation certifiante et source d'attractivité

Le succès est tel que les promotions se succèdent: cinq en 2017 et trois début janvier 2018. Avec un rythme de croisière prévu de six à sept sessions par an. «Les formés ont acquis la culture maison et celle du travail en groupe», assure la responsable du programme. Depuis janvier, deux nouvelles Skools ont ouvert, l'une sur l'intelligence artificielle et l'autre sur les devops. Par ailleurs, Octo Technology propose à certains de ses clients de suivre les cours de l'école. Stelliant, une entreprise de 2 000 personnes leader de l'expertise dans le domaine de l'assurance, en pleine transformation digitale, a été pionnière. La formation a débuté en septembre 2017, avec cinq salariés d'Octo et cinq de Stelliant. Pour garder une certaine cohérence, les salariés d'Octo de cette promotion travaillent chez ce client. «Nous avons co-construit le projet pédagogique avec les équipes d'Octo», explique François-Xavier Lemaire, le directeur général adjoint de Stelliant. Pour lui, l'intérêt est de retrouver grâce à cette école une attractivité qu'il n'avait pas forcément sur le marché de l'emploi pour les métiers de la tech si recherchés.

L'assurance est bouleversée par l'arrivée du numérique via les chatbots, les voitures connectées... Pour faire face à cette transformation, les assureurs ont autant besoin de codeurs que les autres entreprises, y compris les géants du numérique. S'il n'était pas certain que les meilleurs candidats pensent spontanément à Stelliant, le passage par la Skool d'Octo a suscité des vocations. Et ce d'autant plus que la formation délivrée est certifiante. Chez Octo aussi la Skool a eu des effets positifs. La charge d'intégration des nouveaux venus aux équipes opérationnelles a été allégée. En un an, la Skool est devenue la première source de recrutement d'Octo, avec 50 profils juniors identifiés sur les bancs de l'école. ■

« Travailler en agile, c'est travailler de façon collective en donnant régulièrement du feed-back. C'est quelque chose qui ne s'apprend ni à l'école ni dans les familles. »

Dominique Buinier, senior partner chez Octo Technology