

Communiqué de Presse

Evry, le 02 juillet 2019

Open Innovation RH : la 3^e édition du projet OpenHR se clôture avec succès

Neuf mois pour répondre aux problématiques RH rencontrées par des entreprises en apportant des solutions innovantes et opérationnelles : la 3^e édition du projet OpenHR vient d'être brillamment relevée cette année encore par les étudiants du Master 2 « Management Digital des Ressources Humaines » d'Institut Mines-Télécom Business School. OpenHR est le premier projet académique international d'open innovation en ressources humaines.

Premier projet académique d'open innovation en Ressources Humaines

« L'objectif de cette innovation pédagogique est de répondre à quatre enjeux auxquels sont confrontés aujourd'hui toutes les entreprises. S'adapter, voire tirer profit de la digitalisation qui transforme le monde de l'entreprise et la fonction RH. Intégrer l'innovation, qui doit être ancrée dans l'ADN de tous les acteurs de l'entreprise. Le troisième enjeu, c'est la fonction RH elle-même : elle a la responsabilité d'accompagner sa propre transformation mais également la transformation globale de l'entreprise dans son rôle d'architecte du social. Enfin, quatrième enjeu, la formation initiale : les futurs professionnels RH doivent prendre conscience de leur rôle dans cette transformation du monde de l'innovation RH. » **explique Karim Cherif, co-fondateur du projet OpenHR.**

Cette année, les étudiants étaient challengés par les entreprises partenaires IPSEN, LCL, NOKIA, SOPRA-STERIA et accompagnés par des enseignants-chercheurs de l'école, des élèves ingénieurs de Telecom Sud-Paris, des étudiants de partenaires académiques internationaux et un réseau dense de professionnels RH.

Les thématiques proposées étaient :

- Comment innover dans le domaine du Strategic Capabilities Planning ?
- Comment innover dans le recrutement des talents en IDF en passant par les leviers de la diversité (sport, handicap, diversité sociale...) ?
- Comment innover dans les systèmes de fidélisation des ingénieurs nouvellement embauchés ?
- Comment innover dans la promesse d'embauche ?



Le prix du jury a été attribué à l'équipe LCL (cf. photo à droite), qui a conçu un bus itinérant valorisant les métiers de la banque dans les zones à fort taux de chômage et pour casser la distance entre banques et populations en recherche d'emploi.

L'équipe Ipsen a imaginé une démarche de strategic capabilities planning, NESPI (New Experience to Combine Strategy, People and Innovation), en trois temps : sensibiliser à l'importance de la prise en compte des dimensions RH dans la stratégie avec le jeu "Back to the future", rendre intelligible les données RH pour les managers par la solution numérique iNESPI et favoriser la décision collective par un séminaire.

L'équipe Nokia a, quant à elle, créé un jeu virtuel baptisé World of Nokia, pour casser les silos et permettre aux ingénieurs nouvellement recrutés de développer leur réseau interne et leur carrière.

Enfin, l'équipe Sopra Steria a proposé la nouvelle promesse d'embauche "convivialité, proximité et ambition" avec notamment la mise en place d'une application et d'un graduate programme sur mesure.



« Chaque année, OpenHR permet aux étudiantes et aux étudiants de prendre conscience de la richesse de l'écosystème des acteurs de l'innovation RH, de l'intérêt à s'ouvrir à cette richesse et à partager leurs expériences. Ils apprennent qu'innover c'est aussi se donner le droit à l'erreur. Ils acquièrent des compétences telles qu'utiliser la technique d'idéation, réaliser un POC « Proof of Concept » ou un Business Case. De plus, ce projet est un excellent biais de développement personnel : les étudiants doivent développer

leurs compétences relationnelles comme gérer leur travail en équipe, gérer leurs relations avec un commanditaire, communiquer et au bout du compte convaincre » expliquent Emmanuel BAUDOIN, directeur du Master 2 MDRH, cofondateur et Karim Chérif du projet Open HR.

« Cette 3^e édition était une réussite. Les retours sont extrêmement positifs, les entreprises partenaires ravies, et nous sommes très fiers du travail produit par les étudiants. Ils ont tous réalisé des projets dignes de consultants RH » conclut Laurence Bouvier, directrice opérationnelle du Master 2 MDRH et du projet Open HR, ancienne DRH d'activité chez Nokia.

Comment créer de la valeur ajoutée pour les DRH par l'innovation ?

Téléchargez [ici](#) le Livre Blanc Open HR

Pour en savoir plus sur le projet OpenHR en 4'30 : [cliquez ici](#)

A propos d'Institut Mines-Télécom Business School - www.imt-bs.eu

École publique et socialement inclusive, proche des écoles d'ingénieurs, Institut Mines-Télécom Business School forme des managers et des entrepreneurs responsables, innovants et ouverts sur le monde, qui guideront les organisations dans les transitions au cœur de la société de demain : numérique, énergétique et écologique, économique et industrielle. Forte de la pertinence de sa recherche et de ses formations, de son soutien à l'innovation et à l'entrepreneuriat, de sa proximité avec les entreprises et de son ancrage dans son territoire, Institut Mines-Télécom Business School tend vers l'excellence pour contribuer au développement économique national et local et à la création de valeur pour toutes ses parties prenantes. Elle partage son campus avec l'école Télécom SudParis, également membre de l'IMT. L'école compte 1500 étudiants, figure chaque année au classement des meilleures business schools françaises et européennes, et est accréditée AACSB et AMBA.

Contact Presse

Cécile Briant-Mémin

Institut Mines-Télécom Business School

Cecile.briant-memin@imt-bs.eu

07 50 15 87 04

Judy-Gaëlle Ranaivoson

jranaivoson@madamemonsieur.agency

07 72 55 46 12