

Cas d'utilisation Sareb

Sareb utilise la formation par le jeu vidéo pour consolider sa culture d'entreprise et développer les soft skills de ses employés

L'entreprise a réduit son taux de rotation de 27 % en trois ans, contribuant ainsi à l'atteinte de ses objectifs.



- **Entreprise :** Sareb.
- **Industrie :** Services financiers et industrie immobilière
- **Détails du programme :**
Employés : **290** 
- **Défis :**
Compléter les fortes compétences techniques des collaborateurs par le développement de leurs soft skills afin d'améliorer les résultats stratégiques de l'entreprise.
Consolider une culture d'entreprise unique, innovante et attrayante qui séduise les collaborateurs, renforce leur engagement et permette de retenir et d'attirer les talents.
Offrir une formation qui mette à jour les compétences des collaborateurs, leur apporte de la valeur et augmente leur employabilité future.

- **Solution :**
La plateforme de formation par le jeu vidéo de Game Strategies

- **Resultats :**
 - 98%** Taux de complétion.
 - 93%** Taux de recommandation.
 - 98%** Taux d'applicabilité.
 - 27%** Réduction du taux de rotation.
 - 28%** Augmentation de l'engagement des collaborateurs envers l'entreprise.



Sareb : le pari sur le capital humain

La Société de gestion d'actifs issus de la restructuration bancaire, plus connue sous son acronyme Sareb, est une entité créée en 2012 dans le but de contribuer à l'assainissement du secteur financier espagnol, notamment des établissements ayant souffert d'une surexposition au secteur immobilier. Il s'agit d'un instrument clé dans le processus d'assainissement bancaire espagnol, ayant géré, depuis sa création, des actifs d'une valeur de 50,781 milliards d'euros.

Depuis le département des ressources humaines (désormais appelé « Gestion des personnes »), l'entreprise s'est fortement engagée à placer le collaborateur au cœur de l'organisation. Pour cela, elle a cherché à offrir de la valeur à ses collaborateurs, à améliorer leur employabilité future et à développer toutes les compétences nécessaires au XXI^e siècle. Ce pari sur le talent et sur le capital humain a été identifié par Sareb comme une stratégie clé pour atteindre les objectifs de l'entreprise.

« L'utilisation du jeu vidéo permet au collaborateur d'appliquer très facilement ce qu'il a appris à son poste de travail. Il l'identifie très vite dans son quotidien et cela l'aide à changer sa manière de faire les choses. »

Gloria Arias Martínez | Directrice de la gestion des personnes de Sareb



Le grand défi : retenir les talents dans une entreprise à durée de vie limitée

Du fait de sa création par décret-loi royal en 2012, Sareb est une entreprise particulière confrontée à des défis très spécifiques. Lors du lancement de ce programme de formation, les principaux enjeux étaient les suivants :

1. Développement des soft skills pour atteindre les objectifs de l'entreprise.

Depuis sa création, Sareb a réuni des professionnels de haut niveau avec de grandes compétences techniques (juristes, économistes, gestionnaires, experts du secteur immobilier, etc.). L'entreprise a cependant constaté qu'elle pouvait renforcer ce savoir-faire par le développement de compétences managériales ou soft skills (comme le leadership, la productivité, la communication, la négociation ou la gestion du temps). De cette manière, Sareb cherchait à valoriser encore davantage le talent interne pour avancer dans la réalisation de ses objectifs stratégiques.

2. Attirer et retenir les talents.

Conformément à la législation qui régit sa création, Sareb cessera d'exister en 2027. D'ici là, tous les actifs devront être vendus et l'entreprise fermera ses portes, avec l'ensemble de son personnel. Cela représente un défi majeur pour la gestion et le développement des talents, le renforcement de l'engagement des collaborateurs et la fidélisation des équipes.

« Tout cela contribue à améliorer le business et son efficacité, qui est l'objectif principal de toute organisation. Cela aide à atteindre les résultats dans les délais. »

Gloria Arias Martínez | Directrice de la gestion des personnes de Sareb

3. Consolider une culture d'entreprise unique.

En raison de son caractère temporaire, de sa courte existence et de l'urgence de sa création, Sareb est née sans culture propre. L'un des objectifs de l'entreprise a été de combattre l'idée selon laquelle « la culture de Sareb, c'est de ne pas avoir de culture ». C'est précisément pour cela qu'elle cherchait à établir une culture d'entreprise unique et différenciante, fondée sur l'innovation et le pari sur le talent.



« En matière de gamification, à l'échelle internationale, Game Strategies incarne la qualité : une qualité mise au service des personnes pour leur bénéfice au quotidien. »

Federico Delgado Martín | Directeur de l'Organisation et de la Gestion du changement chez Sareb

« Le collaborateur voit que l'entreprise souhaite le faire évoluer et investir dans sa formation, avec les outils les plus performants et les plus innovants. Cela contribue à réduire la rotation du personnel. »

Gloria Arias Martínez | Directrice de la gestion des personnes de Sareb

Solution : une plateforme de game-based learning flexible, attrayante et de qualité

Pour relever ces défis, Sareb a décidé de faire confiance à la plateforme de Game Strategies, leader mondial dans le développement de jeux vidéo pour la formation professionnelle. Cette plateforme offrait au moins quatre avantages :

1. La meilleure formation en soft skills.

Les serious games de Game Strategies sont conçus pour développer les compétences managériales les plus recherchées par le marché. Sareb a proposé à ses collaborateurs quatre de ses jeux vidéo, chacun axé sur une ou deux soft skills principales :

- **Merchants**, serious game de négociation et résolution de conflits
- **Pacific**, serious game de leadership et gestion d'équipes
- **Triskelion**, serious game de productivité et gestion du temps
- **2100**, serious game de service client

En plus de ces compétences principales, ces jeux travaillent au total 26 soft skills (telles que la prise de décision, le travail en équipe, la communication efficace, la pensée analytique, la planification, la résolution de problèmes ou la créativité), ce qui représentait une immense valeur ajoutée pour les collaborateurs de Sareb.

↓ 27%

27 % de réduction
du taux de
rotation

↑ 28%

Augmentation de
28 % de
l'engagement des
employés envers
l'entreprise

2. Apprendre en faisant (learning by doing).

Pour le développement de ces compétences, la plateforme intègre dans ses jeux vidéo de puissants simulateurs qui garantissent une pratique directe. Ainsi, les équipes de Sareb apprennent en pratiquant, via l'essai-erreur, en prenant des décisions dès le départ. Cet apprentissage expérientiel facilite le développement des soft skills et leur application concrète dans le quotidien professionnel.

3. Flexibilité totale.

Grâce à son format en ligne, accessible depuis ordinateur, tablette ou smartphone, la plateforme de Game Strategies permet aux utilisateurs de suivre la formation quand et où ils le souhaitent. Les collaborateurs peuvent ainsi accéder aux serious games depuis chez eux, dans les transports ou au bureau, facilitant l'équilibre avec leurs obligations professionnelles.

« En général, la formation en ligne est peu participative, elle n'implique pas le collaborateur. Nous voulions aller plus loin. Nous voulions innover, nous différencier et prendre du plaisir. »

Federico Delgado Martín | Directeur de l'Organisation et de la Gestion du changement chez Sareb

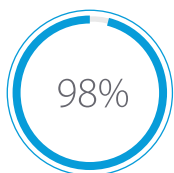
4. Innovation et engagement.

Le choix du jeu vidéo, un format innovant lié à la transformation digitale des entreprises, offrait aux équipes de Sareb une manière différente de se développer personnellement et professionnellement. Cela permettait à l'entreprise de consolider une culture d'entreprise fondée sur l'innovation et le talent, mais aussi de renforcer l'engagement des collaborateurs.

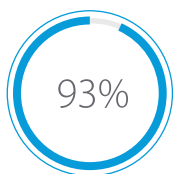
Résultats : une équipe plus engagée et capable d'atteindre les objectifs de l'entreprise

Cette initiative gamifiée a été un succès chez Sareb. Contrairement à d'autres formations, souvent marquées par un fort taux d'abandon, 98 % des collaborateurs ont terminé la formation par le jeu vidéo. De plus, 93 % affirment qu'ils la recommanderaient, et 98 % déclarent qu'elle est applicable à leur poste.

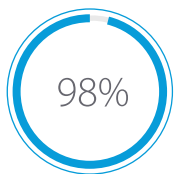
Taux de complétion :



Taux de recommandation :



Taux d'applicabilité :



Par ailleurs, Sareb a également réussi à renforcer la motivation et l'engagement de ses collaborateurs, à réduire le taux de départs et à mieux fidéliser ses talents. Si en 2015, le taux de rotation était de 9,9 %, il est passé à 8,7 % en 2016, puis à 7,2 % en 2017. Selon les enquêtes annuelles internes, 60 % des collaborateurs se déclaraient engagés envers l'entreprise en 2015, contre 77 % en novembre 2017.

Tout cela a contribué à améliorer les résultats de l'entreprise. Avec des professionnels mieux formés, notamment en matière de soft skills, Sareb a pu atteindre ses objectifs stratégiques ces dernières années. En 2016, le chiffre d'affaires était de 3,886 milliards d'euros, et en 2017, il avait atteint 3,923 milliards. En outre, l'entreprise a augmenté le volume d'annulation de la dette de 110 %, en annulant 4,137 milliards d'euros en 2017.

« Le jeu laisse une empreinte. Une empreinte bien plus forte encore que la formation en présentiel. Les collaborateurs eux-mêmes nous disent qu'ils retiennent mieux les choses dans un environnement aussi ludique et différent. »

Federico Delgado Martín | Directeur de l'Organisation et de la Gestion du changement chez Sareb