

Mazars crée un avantage compétitif grâce à une culture d'apprentissage tout au long de la vie



Employés: 40 000* professionnels dans 89 pays

Industrie: Audit, comptabilité et conseil

Structure: Partenariat intégré qui compte plus de 1 040 associés



Le développement d'une culture d'apprentissage en utilisant la plateforme LinkedIn Learning renforce la marque Mazars, cabinet d'audit et de conseil international, auprès de ses clients et employés. Elle permet également de garantir l'égalité d'accès à la formation de qualité dans tous les 89 pays où Mazars est présent.

La problématique :

- Promouvoir Mazars en tant qu'entreprise avec une forte culture d'apprentissage, afin de renforcer son image auprès de ses clients et employés.
- Proposer du contenu de qualité et pertinent comme alternative aux vidéos YouTube, podcasts et TED Talks.
- Créer du contenu pédagogique sur mesure utilisant l'expertise de Mazars.
- Permettre à tous les employés, quelles que soient leur zone géographique ou leur langue, d'accéder aux ressources d'apprentissage.

La solution :

- Une plateforme proposant un mélange de contenu LinkedIn Learning existant et de contenu sur mesure proposé par des experts de Mazars.
- Une approche d'apprentissage mixte, avec des cours en ligne incorporés à des séminaires et des formations en présentiel.
- Les associés, managers et directeurs RH sélectionnent des parcours de formation dans leur langue pour répondre aux besoins spécifiques de leur pays.
- Le directeur de la technologie et l'innovation sponsorise les programmes de formation qui ont pour but de développer les compétences digitales des employés Mazars.

Les résultats :

Au vu du succès rencontré, Mazars a multiplié par 5 son nombre de licences LinkedIn Learning, offrant ainsi une large couverture à tous ses employés à travers le monde.

Une culture d'apprentissage pour soutenir une marque axée sur la formation

Pour développer sa stratégie d'apprentissage, Mazars s'est appuyée sur un point essentiel : le modèle de gestion d'une société d'audit et de conseil dépend de sa crédibilité en tant qu'entreprise favorisant le développement de ses employés.

« Nous permettons aux personnes talentueuses d'augmenter leur employabilité », explique Evgeny Lukin, responsable de learning & innovation à la RH Group chez Mazars. « Nous leur donnons la possibilité de réussir et d'évoluer au niveau professionnel. Comme toute grande société de conseil, nous savons que ces personnes partiront à un moment donné. Notre objectif est qu'elles deviennent de précieux ambassadeurs de notre entreprise lorsqu'elles nous quittent. Les anciens employés qui restent étroitement liés à Mazars contribuent grandement à notre croissance. »

Il est important de privilégier l'apprentissage, non seulement pour contribuer au développement d'un réseau d'ambassadeurs compétents et très engagés, mais aussi pour répondre aux attentes des clients, et leur donner confiance dans l'expertise de Mazars. « En tant que société de services professionnels, notre expertise doit couvrir de nombreux domaines », explique Evgeny. « Qu'il s'agisse de services juridiques, fiscaux, comptables ou de conseil, nous devons connaître les problématiques rencontrées par nos clients au maximum. Par ailleurs nos professions sont transformées par la technologie. Il est donc essentiel que nous disposions de programmes de développement des compétences de demain. »

L'investissement dans LinkedIn Learning pour tous les employés de Mazars a constitué une base au développement d'une culture d'apprentissage interne. « La variété et la qualité des ressources LinkedIn Learning sont impressionnantes », indique Evgeny Lukin. « Le contenu provient d'experts dont vous pouvez vérifier les qualifications sur LinkedIn. Nous pouvons également créer notre propre contenu sur mesure pour compléter celui qui est proposé sur la plateforme. L'expérience utilisateur est l'une des meilleures que nous ayons vues et essayées. Sa navigation est facile, les suggestions de contenu automatique sont très pertinentes, et la compatibilité avec des appareils mobiles et le mode hors ligne permettent le maximum de flexibilité. Le concept de micro-learning est souvent utilisé dans le cadre de formations digitales, mais dans le cas de LinkedIn Learning, cela marche vraiment. »

Stimuler l'intégration au sein d'une entreprise internationale

Mazars est une organisation internationale avec des associés et employés travaillant dans 310 bureaux dans 89 pays et territoires différents. Lorsque l'entreprise ne disposait que de formations en classe, il était très difficile de garantir que tous les employés aient accès aux mêmes opportunités. LinkedIn Learning permet de résoudre ces défis et contribue ainsi à renforcer le sentiment d'unité au sein de cette organisation en évolution constante.

« Notre organisation est vaste et en pleine expansion. L'apprentissage pour tous est l'un des éléments qui peut rassembler nos différents pays et territoires et créer un sentiment d'appartenance », poursuit Evgeny Lukin. « Nos bureaux ne disposent pas tous des mêmes ressources. Grâce à LinkedIn Learning, les employés peuvent accéder à une formation en ligne, quelle que soit leur zone géographique. »

La possibilité de sélectionner et de promouvoir du contenu joue un rôle essentiel ici. Par exemple, les services RH régionaux peuvent développer des parcours de formation adaptés aux besoins spécifiques de leur bureau. Mais aussi, le directeur de la technologie et de l'innovation peut lancer des campagnes de développement professionnel à l'international axées sur des compétences technologiques et digitales comme le blockchain et la data science. Cependant, une offre de cours LinkedIn Learning pertinente en différentes langues est tout aussi importante.

« On pourrait facilement croire que tout le contenu est en anglais », souligne Florence Sardas, une associée de Mazars en conseil et audit dans le secteur informatique. « Pourtant, ce n'est pas le cas. Le contenu LinkedIn Learning disponible en français est vraiment incroyable. Il se décline sur des supports variés et est de très bonne qualité. »

Offrir une expérience pédagogique sur mesure, de même niveau que les formations traditionnelles

L'ambition de Mazars pour la formation en ligne dépasse la simple reproduction d'une formation traditionnelle au format en ligne. Son objectif est de présenter aux partenaires et employés du contenu auquel ils accordent de l'importance et du temps. « Le contenu que nous proposons n'est pas seulement du e-learning, c'est du "thought leadership" appelé à inspirer nos collaborateurs », indique Evgeny Lukin. « En mettant en avant du contenu créé par nos propres experts, ainsi que les cours LinkedIn Learning, nous renforçons notre marque de façon importante. »

Mazars a prouvé que l'objectif a été atteint. « J'ai eu la chance de suivre des cours dans une école parisienne très prestigieuse », raconte Florence Sardas, « et je pense que LinkedIn Learning offre des formations d'une qualité similaire à celle des cours auxquels j'assistais là-bas. Avant de découvrir LinkedIn Learning, j'écoutais beaucoup de podcasts sur le chemin du travail. Maintenant, j'utilise ces trajets de 45 minutes pour écouter des cours LinkedIn Learning. J'attends ce moment avec impatience. Il me permet de nourrir mon esprit et d'enrichir ma journée. »



Au vu du succès rencontré, Mazars a multiplié par 5 son nombre de licences LinkedIn Learning, offrant ainsi une large couverture à tous ses employés à travers le monde.

Les témoignages d'employés montrent également comment LinkedIn Learning cultive le sentiment d'appartenance et le développement professionnel que Evgeny apprécie tant « Je n'ai que des choses positives à dire concernant LinkedIn Learning et la façon dont cette plateforme a contribué au développement de ma carrière chez Mazars », explique Ah-Young Choi, chef de projet qui participe au programme de mobilité internationale de Mazars. « Lorsque je travaillais sur le projet d'un client pour l'automatisation des processus financiers, j'ai demandé à suivre une formation spécialisée. LinkedIn Learning m'a apporté toutes les réponses et les informations dont j'avais besoin. Ensuite, j'ai commencé à explorer le catalogue de manière plus approfondie. J'ai suivi des formations dans des domaines très variés comme la gestion de projet, les nouvelles tendances professionnelles, les compétences en communication et leadership, mais aussi dans des domaines techniques comme la robotique, l'IA et le blockchain. Cela m'a aidé à comprendre que l'innovation est un domaine qui me passionne et c'est une des raisons pour lesquelles j'ai réussi à obtenir une place dans un programme international. »

« Avant d'utiliser LinkedIn Learning, nous avions une vision, mais il nous manquait une plateforme qui offrirait les mêmes opportunités de développement à tous les employés. Grâce à LinkedIn Learning, la formation en ligne est devenue une expérience continue pour tous les employés de Mazars. C'est un élément important de notre marque et une partie intégrante de notre stratégie. Tous les Mazariens ont adopté la plateforme avec succès. C'est comme si elle faisait naturellement partie de l'identité de notre organisation. »

Evgeny Lukin
Responsable Learning et Innovation chez Mazars,
RH Group

