



## CONCOURS INTERNE D'INNOVATION

*Gérer la tension entre les envies de sortie & la rétention des talents*

### LE PROGRAMME

#### Étapes :

- > **Idéation** : un collaborateur soumet une idée, réunit une équipe et développe son projet sur son temps libre
- > **Pitch des projets** devant le comité de direction qui sélectionne les trois meilleurs
- > **Accompagnement** : pendant deux mois, les intrapreneurs bénéficient de formations (pitch, méthodologies, etc.) par des intervenants internes et externes et sont mentorés par des entrepreneurs
- > **Intégration des projets lauréats** dans la feuille de route des Business Units

#### Résultats :

- > 60 projets soutenus
- > 2 entreprises créées collaborent avec Cdiscount et des projets qui deviennent des offres structurantes pour le groupe

### L'intrapreneuriat pour passer d'une culture de création d'entreprise à une culture de l'innovation interne

La direction de l'innovation a été créée il y a un an, et regroupe cinq personnes, dont deux à Bordeaux. Elle témoigne de l'intérêt du DG pour cette problématique, et a permis de lui faire remonter des problématiques du terrain. L'ambition de la direction est de faciliter l'innovation au quotidien, à court, moyen ou long terme. Un de ses objectifs est également de faire rentrer dans l'entreprise la culture des projets plutôt que la culture de créer des entreprises, qui est une aspiration courante chez les collaborateurs de Cdiscount. Un travail est en cours sur ce point : montrer les différentes étapes du processus, apporter des éléments de réassurance aux collaborateurs. Un des éléments facilitant la diffusion d'une culture entrepreneuriale chez Cdiscount est la taille du groupe, « un petit grand groupe », comme le précisent Bastien Giner et Damien Tourrette, de la direction de l'innovation, l'âge des collaborateurs et des schémas mentaux déjà orientés vers l'innovation et la culture entrepreneuriale.

### La difficulté de porter des innovations non-core-business

Les projets lauréats du concours interne d'innovation sont intégrés dans la feuille de route des Business Units qui ont un intérêt potentiel dans le projet. Ceci pose la question pour les innovations les moins core-business, l'accompagnement des projets hors périmètre étant plus compliqué. Même si la demande du président concernant ce programme n'est pas explicitement orientée rentabilité à court terme, le jury du comité de direction qui sélectionne les lauréats chaque année est, lui, plutôt orienté business : il faut que les lauréats créent rapidement de la valeur économique pour le groupe.

Il est en effet aujourd'hui difficile pour les intrapreneurs de sortir du core-business de Cdiscount car cela signifie pour les managers devoir libérer un collaborateur et il est difficile de convaincre les managers de le faire. En plus de cela, tout va tellement vite dans le core-business de Cdiscount qu'ils ont du mal à imaginer libérer un collaborateur pour le détacher sur un sujet non relié aux leurs. Pourtant, Bastien Giner et Damien Tourrette reconnaissent que l'intrapreneuriat aurait peut-être d'autant plus de sens dans des sujets vraiment éloignés du core-business. En général, les intrapreneurs portent un sujet dans leur champ de compétence, même si ce n'est pas tout le temps le cas (et que dans ce cas, le portage du projet intrapreneurial est souvent plus compliqué).