



Ebook



ELEPHANT & INTENTION
FACILITATION ET FORMATION À L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

REUSSIR SON ON BOARDING EN INTELLIGENCE COLLECTIVE



PRÉSENTATION

Je suis Marie-Laure DREVET,
formatrice, formatrice en intelligence
collective

Manager d'équipes pluridisciplinaires
pendant de nombreuses années, je
travaille et développe une approche
innovante sur les enjeux managériaux et
les défis d'un on boarding réussi, en
mettant l'intelligence collective au coeur
des processus

QU'EST-CE QUE L'ON BOARDING ?

C'est le processus d'intégration des nouveaux salariés dans une entreprise, de leur embauche à leur entrée totale et définitive dans leur poste

QUE SE PASSE T'IL PENDANT LA PÉRIODE D'ON BOARDING

- **Découverte des valeurs**
 - Comprendre, s'approprier et partager les valeurs de l'entreprise
- **Découverte du fonctionnement**
 - Qui fait quoi ? Quels sont les processus de décision ?
Comment je prends ma place dans ce fonctionnement ?
- **Découverte des outils**
 - Se former à l'utilisation des outils (numériques et autres).
S'approprier les process
- **Découverte des ressources**
 - Sur quelles personnes, je peux m'appuyer dans mon quotidien ? Quelles aides matérielles, logistiques humaines me sont proposées pour réaliser mes missions
- **Découverte des collègues**
 - Connaître les collègues avec lesquels je vais collaborer



QUELQUES CHIFFRES



4 % des salariés
quittent leur
poste après une
première journée
désastreuse

1 salarié sur 5 ne
se présente pas
le 1er jour de
travail

45 % des
démissions ont
lieu la 1ère année
du contrat

12 % des salariés
sont satisfaits de
l'onboarding
prévu par leur
nouvel
employeur

Le coût d'un
recrutement varie
de 7000 €
à 45000 €

88 % des
organisations
n'ont toujours
pas un bon
processus
d'onboarding

LES CONSEQUENCES D'UN ONBOARDING RATÉ

Un **On boarding** raté ou insuffisamment préparé engendre des conséquences non seulement financières mais également sociales importantes pour l'entreprise.

Le coût

Comme nous l'avons vu plus haut, le coût d'un recrutement est non négligeable. On estime que le coût moyen d'un recrutement varie entre 5000 et 8000 €. Au delà du coût financier, il faut prendre en compte le coût social de remobiliser les fonctions RH et les collaborateurs impactés par un nouveau recrutement pour un même poste. Ceci peut entraîner une démobilisation et peser sur le climat social de l'entreprise





Turnover et climat social

Une équipe qui voit les nouveaux arrivants disparaître aussi vite qu'ils sont arrivés peut très facilement se démobiliser et s'interroger sur les conditions réelles de travail de son entreprise et ainsi être en veille et aller voir ailleurs "si l'herbe est plus verte", entraînant un turnover qui va se répercuter sur sa réputation

Marque employeur / réputation / e-réputation

Une entreprise qui n'arrive pas à fidéliser ses collaborateurs et dont le processus d'**on boarding** n'est pas bien construit, cela se sait vite et cela joue indéniablement sur sa marque employeur. D'une part, les collaborateurs de l'entreprise n'auront pas envie de faire la promotion de leur entreprise auprès de leur réseau, et d'autre part, Les réseaux sociaux se feront l'écho d'une e réputation déplorable.

LES BENEFICES D'UN ONBOARDING REUSSI

Un **on boarding** bien pensé ou réussi apporte des bénéfices tangibles pour l'entreprise à plusieurs niveaux

Culture d'entreprise

Un **on boarding** réussi participe à la construction d'une véritable culture d'entreprise d'accueil, de bienveillance et de prise en compte de chacun des collaborateurs en tant que personne intégrant une communauté constituée.

Engagement collaborateur

Un **on boarding** réussi contribue à l'engagement du collaborateur et à sa projection à moyen long terme dans l'entreprise

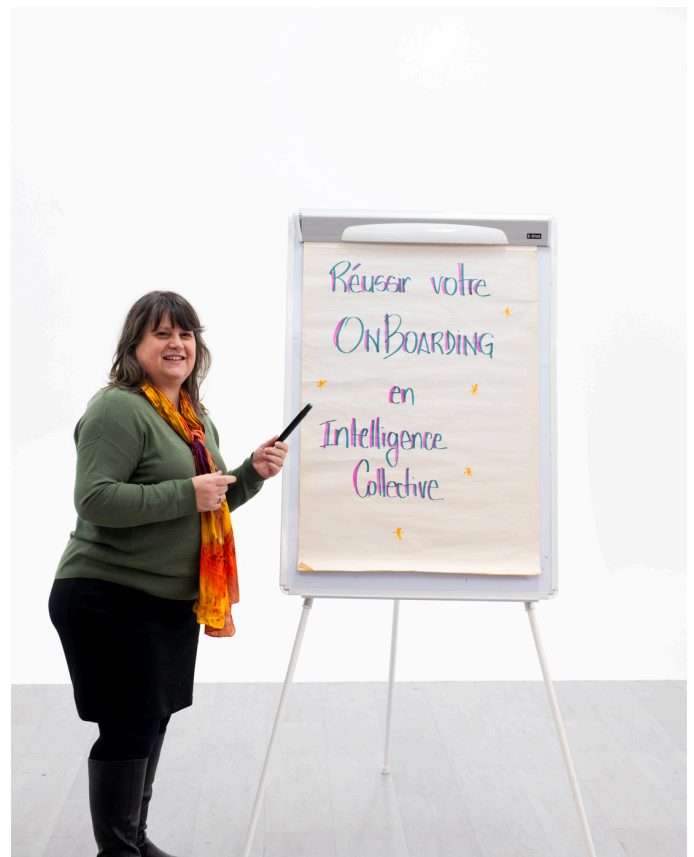
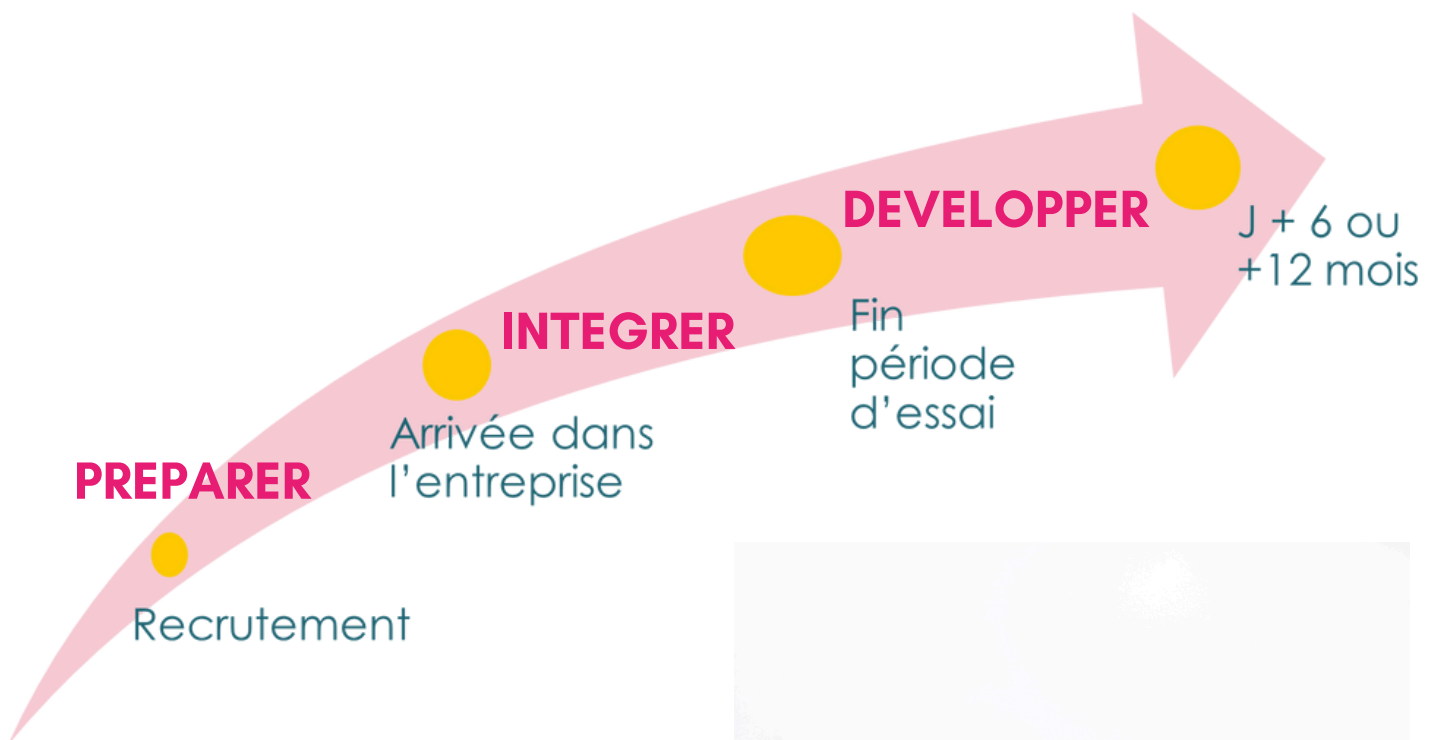
Marque employeur / réputation / e-réputation

L'**on boarding** et particulièrement un processus d'**on boarding** bien mené participe à la construction de votre marque employeur. La réputation et l'e-réputation de l'entreprise sont fondamentales. Les collaborateurs satisfaits de leur **on boarding** parlent favorablement de leur entreprise non seulement sur les réseaux mais également dans leur entourage, ce qui contribue à attirer les talents.

Globalement, un on boarding réussi améliore la rétention des nouveaux employés de 82%

COMMENT MIEUX PENSER SON ON BOARDING ?

UN PROCESSUS COMPLET ET DURABLE



UN LEVIER STRATEGIQUE



Faire de l'**on boarding** **un levier stratégique** est un élément nécessaire et différenciant pour son entreprise.

Le recrutement, l'intégration et l'évolution des collaborateurs doit être placé au cœur de la stratégie de son entreprise.

Pour se faire, il faut :

Impliquer tous les collaborateurs de l'entreprise

Informé et demander aux collaborateurs directs du nouvel arrivant de se mobiliser est certes fondamental, mais il est également nécessaire, d'au moins informer, les collaborateurs plus lointains même s'ils auront peu d'interactions. Cela contribue à développer le sentiment d'appartenance

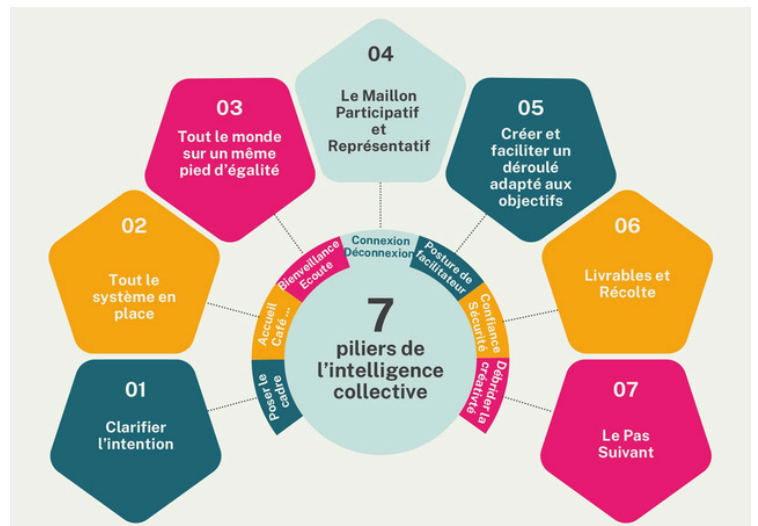
Donner du sens à l'On boarding

L'**on boarding** n'est pas simplement le processus de recrutement et d'intégration de nouveaux collaborateurs. Il faut savoir lui donner du sens. A savoir, pourquoi l'entreprise recrute, quelles sont ses perspectives, quelle est l'intention.

Intégrer l'Onboarding dans la stratégie de l'entreprise

Au même titre que la finance, le marketing, le développement commercial, la recherche développement, le recrutement et l'intégration des nouveaux collaborateurs doivent faire partie intégrante de la stratégie de l'entreprise. En considérant l'**on boarding** comme faisant partie de la stratégie de son entreprise, on lui donne sa juste place et on travaille ainsi sa marque employeur.

ET COMMENT ?



Concevoir son on boarding en intelligence collective en s'appuyant sur les 7 piliers de l'intelligence collective permet de se différencier et d'en faire un véritable levier stratégique.

Clarifier l'intention

Quelle est mon intention au travers de ce processus on boarding ?
Qu'est ce qui serait Wahou dans mon on boarding ?

Tout le système en place

Tous les collaborateurs concernés par l'intégration sont-ils informés et partie prenante ? Les collaborateurs indirects ont-ils également été intégrés ?

Tout le monde sur 1 pied d'égalité

Dans le processus de recrutement et d'intégration, tous les collaborateurs ont-ils pu prendre leur place ? Ont-ils été considérés ?

Le maillon participatif

Le processus d'on boarding n'incombe pas uniquement au service des ressources humaines qui a la responsabilité de le concevoir et le porter. Faisant partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, il paraît judicieux de créer un groupe participatif et représentatif qui soit en charge de le concevoir.

ET COMMENT ?



Créer et faciliter un déroulé

Le processus d'**on boarding** doit être pensé dans ses moindres détails. Le déroulement de chaque phase d'intégration du collaborateur doit tendre vers l'intention initiale. Comme exposé précédemment, l'**on boarding** n'est pas circonscrit à la période d'essai du collaborateur, mais commence bien en amont et va bien au delà de cette période. Le déroulé de cette intégration est donc un véritable processus dans le temps.

Récolte et Livrables

Pendant tout le processus d'**on boarding**, il est fondamental de mettre en place un processus de feed back du collaborateur, afin de détecter les signaux faibles. Ce feed back ne peut pas là non plus être une simple interrogation du collaborateur, mais là encore il doit être construit dans un souci de montée en compétences et d'intégration véritable.

Le pas suivant

Il est également fondamental de projeter le collaborateur à l'issue de cette période d'**on boarding**. En effet, offrir des perspectives d'évolution constitue le pas suivant qui doit être appréhendé dès le recrutement envisagé.

Le processus d'on boarding ne peut pas être figé dans le temps et non évolutif. Chaque on boarding doit être interrogé et entrer dans un processus d'amélioration continue.

CONCLUSION



Vous connaissez à présent notre approche de l'**on boarding** qui s'appuie sur les 7 piliers de l'intelligence collective .

Cette approche ne vous permettra plus de considérer l'**on boarding** comme un moment ponctuel porté seulement par les services Ressources Humaines et le hiérarchique direct du nouveau collaborateur.

L'**on boarding** est un processus qui se pense, se construit, s'accompagne avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise et surtout qui s'étale dans le temps dès le recrutement effectué et se prolonge bien au delà de la période d'essai.

Faire de l'**on boarding** un levier stratégique de l'entreprise est assurément la garantie d'accorder la juste place aux collaborateurs de l'entreprise et considérer que ses ressources humaines sont la principale richesse de l'entreprise



ELEPHANT & INTENTION
FACILITATION ET FORMATION À L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Formation Pro

Vous êtes Manager, Responsable ressources humaines, Dirigeant, Chargé de recrutement et intégration, et vous souhaitez mettre en place un **on boarding** différenciant et construit

La formation “**Réussir son on boarding en intelligence collective**” vous permettra de concevoir votre **on boarding** de manière innovante et de l’intégrer dans la stratégie de votre entreprise.

MARIE-LAURE DREVET



Cette formation est faite pour vous, si vous souhaitez :

- Construire un vrai processus d'on boarding
- Inscrire l'on boarding dans la durée
- Impliquer tous vos collaborateurs
- Vous démarquer et travailler votre marque employeur

Inscrivez-vous dès maintenant aux prochaines dates !
Rendez-vous sur le site Eléphant et Intention

RETROUVEZ-NOUS



56 rue Saint Michel
LYON 69 007
(Métro Saxe Gambetta)



06 48 10 35 09 / 06 50 29 98 64



<https://elephant-intention.com>



@elephant_intention



@elephantetintention

