



#51
février
2021

Autrement!



ONBOARDING : embarquer pour de nouvelles expériences collaborateurs

édito

Toute l'équipe ARC est très heureuse de vous retrouver autour de cette newsletter, la première de 2021 et celle d'une ère nouvelle où nous avons tous particulièrement besoin de lien, de proximité et de convivialité. Et cela est encore plus vrai pour les nouveaux entrants qui arrivent dans nos entreprises : CDI, CDD, alternants, stagiaires...

À nous, entreprises, d'attirer les nouveaux talents et de les enchanter pour les fidéliser. La pandémie nous aura permis de nous adapter (vous et nous) sur les modes de recrutement et d'intégration en proposant notamment des parcours distanciels toujours aussi efficaces et fun. Vous l'aurez compris, nous allons parler d'onboarding. Parce que c'est un moment (le moment ?) clé pour générer une forte impression positive, parce qu'il s'y joue de belles découvertes et rencontres, et parce que ce sujet nous tient à cœur.

PRÊTS À EMBARQUER ?

chiffres clés

20 :
nombre d'opérations
d'onboarding déployées
ces 2 dernières années

1 000 :
nombre de collaborateurs
embarqués par nos équipes
de formateurs

Les nouveaux collaborateurs ont (trop ?) l'habitude des sessions d'onboarding descendantes, d'où ils ressortent la tête (trop ?) pleine d'informations. Chez ARC, nous cassons les codes pour amener les nouveaux entrants vers la découverte de leur nouvelle entreprise autrement.

Mais comment, nous direz-vous ? Voici quelques activités sous le signe de l'agilité et de la coopération qui ont fait leurs preuves.

The image shows a woman with curly hair, wearing an orange sweater, holding a red folder. She is smiling and looking towards the camera. Behind her is a wall of several 'ONBOARDING PASS' cards, each featuring a thumbs-up icon, a green checkmark, and a description of an activity. The cards are arranged in a slightly overlapping manner, creating a sense of depth.

- L'analogie, ou le jeu de rôle géant**
Mettre les participants dans un rôle, à la place de... (explorateurs, détectives...) et scénariser / mettre en scène l'analogie de bout en bout
- La pédagogie inversée**
Faire faire plutôt que dire, confier des missions et des ressources, faire produire des restitutions et débriefer
- Les jeux digitaux de coopération**
Partir à la conquête de territoires thématiques, se challenger entre équipes, en apprendre plus sur l'entreprise grâce à la gamification
- Le speed meeting**
Découvrir les métiers, faciliter l'échange par des temps de rencontre courts et en face à face avec des experts métier internes

Secteur bancaire

Des séminaires « Nouveaux Entrants » animés en présentiel ou en distanciel

Secteur de la distribution spécialisée

Un dispositif d'intégration certifiant accompagné sur le terrain par la ligne managériale préalablement formée à la mission de tuteur

Secteur du transport aérien

Une découverte en mode escape game

Interview avec Céline Saulin

Directrice adjointe Formation Caisse d'Épargne Île-de-France

Qu'est-ce que représente l'onboarding à la CEIDF ? En quoi est-ce un enjeu pour vous ?

L'accueil des nouveaux salariés, ou «onboarding», est un moment clé pour le collaborateur. En effet, c'est une expérience durant laquelle, compte-tenu de l'importance du changement vécu par le collaborateur et de ses attentes, ce dernier va déterminer sa capacité à se projeter durablement dans son nouvel univers professionnel.

De la même façon que la satisfaction client et la fidélisation sont au cœur de notre stratégie, l'intégration des nouveaux collaborateurs constitue un enjeu stratégique et économique dans un contexte de marché de l'emploi particulièrement concurrentiel en Île-de-France. C'est l'un des premiers marqueurs de notre image employeur.

Une intégration réussie renforce la fidélisation des nouveaux collaborateurs, qui se trouveront intégrés avec un fort sentiment d'appartenance et une fierté d'exercer le métier de banquier.

Enfin, nous avons également comme objectif de positionner le collaborateur au cœur de sa trajectoire professionnelle, en lui donnant l'information des différents leviers existants.

Qu'avez-vous mis en place ?

Plusieurs dispositifs ont été rénovés en 2019-2020 pour accompagner les nouveaux collaborateurs de la CEIDF.

Tout d'abord, en amont de l'arrivée du collaborateur, la CEIDF utilise une plateforme d'échange, appelée Onboarding, qui permet notamment de finaliser le dossier de candidature, de recevoir des informations, mais aussi d'avoir un contact avec le manager avant sa prise de poste.

Ensuite, dès son premier jour d'arrivée dans l'entreprise, nous avons retravaillé l'intégration avec les équipes d'ARC, fin 2019. En effet, chaque début de mois, nous organisons un séminaire d'intégration de deux jours dans les locaux du siège de l'entreprise. Les objectifs recherchés sont de permettre au collaborateur de se familiariser avec l'entreprise, son organisation et ses activités, mais également d'appréhender l'environnement bancaire et de se projeter dans une carrière professionnelle. Les nouveaux arrivants se glissent dans la peau de journalistes d'investigation pour résoudre plusieurs enquêtes, par équipe, tout au long de ces deux jours. Les modalités pédagogiques sont variées, et des experts métiers interviennent également pour présenter leur domaine et échanger avec les collaborateurs.

Enfin, des parcours d'immersion ont été construits avec le marché de la banque de détail et le marché de banque de développement régional pour se familiariser avec les outils métiers, découvrir les activités et échanger bien sûr avec les collaborateurs.

Avec quels effets/résultats ?

Les retours sont très positifs et les collaborateurs sont ravis de l'expérience vécue. Le séminaire d'intégration marque les esprits et les motive à réussir dans leur prise de poste. D'un point de vue quantitatif, nous avons vu une nette progression de nos indicateurs de l'enquête qualité menée auprès des nouveaux entrants.

L'année 2020 et le confinement lié à la COVID-19 ne nous ont pas permis de poursuivre le format en présentiel. Là encore, nous avons travaillé en collaboration avec les équipes d'ARC pour adapter l'intégration et proposer un format à distance. Les nouveaux entrants se sont sentis rassurés par l'accueil qui leur était réservé, car intégrer une entreprise en période d'incertitude est un vrai challenge pour les entreprises !

Nos méthodes s'appuient sur 4 piliers pour booster vos équipes lors de vos séminaires/sessions d'ONBOARDING...

Les 4C

Collaboration

Favoriser les rencontres et les échanges entre pairs, se constituer un réseau

Convivialité

Intégrer une bonne dose de fun, de jeu et de proximité

Curiosité

L'attiser pour partir à la découverte de sa nouvelle entreprise

Coopération

Jouer sur la complémentarité des compétences et des connaissances au sein des groupes

