



L'ONBOARDING EFFICACE

Pourquoi se doter
d'une solution dédiée à
l'onboarding lorsqu'on
possède déjà un SIRH ?

Introduction



Vous avez déjà un SIRH ou envisagez d'en prendre un ? Vous pensez qu'un SIRH suffit pour gérer toutes vos problématiques RH et faciliter votre gestion ? Mais avez-vous envisagé une solution concrète et pragmatique pour développer votre stratégie d'onboarding ?

Les Systèmes d'Information Ressources Humaines - les fameux SIRH - sont un logiciel ou une solution SAAS qui permettent d'automatiser les principales tâches liées à la gestion des ressources humaines, et d'en assurer le suivi : gestion de la paie, affaires administratives, formation et développement des compétences, recrutement...

En 2017, 100 % des entreprises sont équipées d'un système de gestion de paie (du fait principalement des nombreuses obligations légales) ; dès qu'il s'agit de la gestion administrative (congés, RTT, notes de frais...) , passer au tout dématérialisé fait diminuer les statistiques, où seulement 93% des entreprises en sont équipés. Enfin, lorsqu'on parle de gestion des activités du collaborateur, on descend à 78% des entreprises ayant un outil qui s'en charge (plus ou moins bien). Source : Benchmark SIRH 2017 Danae Conseil.

De façon générale, on se rend compte qu'on délègue plus facilement au SIRH les missions et tâches à faible valeur ajoutée, telles que la paie ou l'administratif. L'objectif est évident, et bien compréhensible : permettre aux équipes RH de se concentrer sur leur coeur business : l'humain. Ainsi, depuis quelques années, quelques solutions de SIRH vous permettent également de simplifier votre onboarding, entendu comme l'intégration des nouveaux collaborateurs. En réalité, il s'agit en fait plutôt de méthodologies de gestion des tâches administratives, et... c'est tout. Un (petit) gain de temps certes, mais qui est loin de regrouper l'ensemble des problématiques incluses dans la thématique de l'onboarding. Pourquoi ?

Dans un contexte de guerre des talents qui fait rage depuis la fin de la crise de 2008, avec des entreprises qui peinent à recruter, l'onboarding est devenu un enjeu majeur pour les RH puisqu'il est un facteur essentiel de rétention. Saviez-vous que 4 % des nouveaux collaborateurs quittent leur société après le 1er jour ? Et, que 22 % du turn-over survient dans les 45 premiers jours ? (Source : Recrutement sourcing 2017 Apec) Avant de lire ce livre blanc, relisez-une fois ces chiffres, et prenez une seconde de recul : ce serait dommage de perdre si vite des collaborateurs que vous avez eu tant de peine à recruter, non ?

Alors que faire ? "Accepter" (pour ne pas dire "subir") les pertes en cours de route, ou tenter d'appliquer une stratégie d'onboarding pour tous vos nouveaux collaborateurs - y compris pour les actuels salariés ?

Oui, vous avez bien lu ; on est loin d'imaginer la portée réelle de ce qu'est l'onboarding. Non, il ne se limite pas à l'intégration du nouveau collaborateur. Notre conviction chez HeyTeam est bien plus globale, plus enrobante, pour le salarié : nous pensons que l'onboarding recouvre également l'intégration dans une nouvelle équipe dans le cadre de mobilité interne, la réintégration d'un collaborateur après un arrêt longue durée (maternité, maladie...) ainsi, qu'un changement de poste au sein d'une même équipe, voire même la promotion de collaborateurs fraîchement devenus managers... Et si cela peut vous rassurer, oui, il y a des outils pour gérer et simplifier ces "cas particuliers".

“Oui mais... j'ai déjà mon SIRH, moi...”

Pourquoi vous doter d'un outil spécifique pour gérer votre stratégie d'onboarding alors que vous possédez déjà un SIRH ? En quoi seront-ils complémentaires ? On vous dit tout dans ce livre blanc, pragmatique et précis, pour bien vous guider et vous aider à choisir.



02. Introduction

PARTIE I

06. **Un outil d'onboarding,
complémentaire au SIRH**

a. Pourquoi digitaliser son onboarding

b. Différences fonctionnelles :
SIRH vs SIRH avec module d'onboarding

PARTIE II

15. **Une expérience collaborateur
enrichie grâce à l'onboarding**

a. Une expérience positive pour les
collaborateurs et leurs managers

b. Une expérience innovante pour le RH

c. En résumé, quelles sont les fonctionnalités
phares d'un outil d'onboarding ?

26. Conclusion



Un outil d'onboarding, complémentaire au SIRH

PARTIE
I

On entend beaucoup parler de digitalisation des RH, notamment depuis l'essor de nouvelles solutions Saas pour simplifier l'ensemble des tâches liées à cette fonction. Cependant, la digitalisation des RH n'est pas nouvelle puisque les SIRH existent déjà plusieurs années et sont bien implantées au sein des entreprises.

En 2015, vous êtes 65% des entreprises de plus de 250 salariés possèdent déjà un SIRH

(baromètre RH Bodet Software).

Le premier enjeu des SIRH cité par les responsables RH : la performance de la fonction RH. Le second : le développement des services aux collaborateurs. Le premier point est considéré comme l'un des principaux apports des SIRH, juste derrière la fiabilité des données (benchmark SIRH 2017).

Ils ont identifié les bénéfices et le ROI associé, mais non sans douleur lors de sa mise en place. Remise à plat des process, découverte d'un nouvel outil, formation des équipes à l'utilisation... c'est souvent à l'entreprise de s'adapter aux contraintes de ces logiciels alors que, pour être honnête, cela devrait être l'inverse, non ?



Evidemment, c'est sans parler des coûts liés à sa mise en place et à sa maintenance, souvent exagérés, bien loin de ce que peuvent proposer les nouveaux acteurs de la "HR Tech" (indice : HeyTeam en fait partie). En moyenne il faut compter 6 à 12 mois selon la taille de l'entreprise pour le déploiement d'un SIRH, avec un coût qui varie de 3€ à 8€ par mois, par salarié (benchmark Camana Conseil 2017).

Aujourd'hui, avec les solutions Saas, ce sont les outils qui s'adaptent aux entreprises, et même à leur SIRH, en s'y connectant directement. Ces nouvelles solutions sont plus intuitives, ludiques, adaptées aux usages des nouvelles générations.

Et surtout, elles permettent vraiment :

- D'améliorer la performance de la fonction RH ET globalement de l'ensemble de l'entreprise
- De générer des données fiables ET utiles / analysables
- De développer des services aux collaborateurs ET cela tout au long de leur cycle de vie dans l'entreprise



a. Pourquoi digitaliser son onboarding

Seulement 35% des entreprises possèdent une solution digitale d'onboarding

(Enquête Observatoire SIRH et enquête AssessFirst).

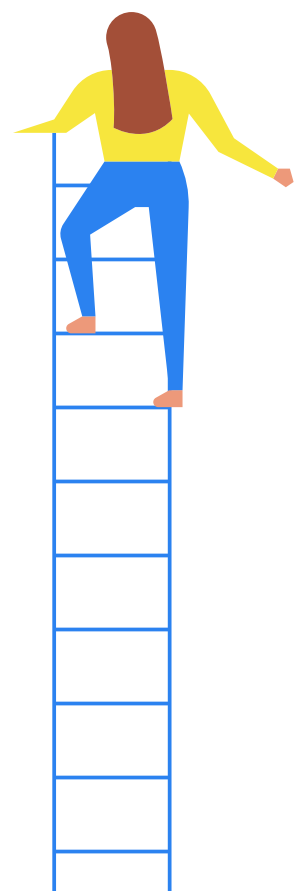
La plupart des entreprises utilisent un SIRH dans un but purement administratif pour automatiser des tâches sans valeur ajoutée et chronophages comme la paie par exemple. Votre SIRH vous permet ainsi de fournir une expérience positive à vos collaborateurs pour des tâches qui sont considérées comme des "dus" de leur point de vue. En effet, la gestion de la paie, des notes de frais ou des congés est perçue comme allant de soi par vos collaborateurs. En revanche, si cela est mal géré, cela entraîne une expérience négative qui peut participer à leur démotivation.

Vous vous direz probablement que c'est déjà bien, ça fonctionne, mais cela ne semble pas suffisant, et surtout, cela ne vous permet pas de remplir votre objectif de présence tout au long du cycle de vie du collaborateur dans l'entreprise.

L'administratif n'est pas la finalité d'un outil de gestion tel que les SIRH le proposent. Loin de là, même. Dans le cycle de vie du collaborateur, l'expérience qu'il aura vécue sera ce qui restera gravé dans le marbre, même une fois qu'il aura quitté l'entreprise. Alors que peut-on faire ? Si vous possédez un SIRH, il vous est possible d'ajouter une brique expérience collaborateur à votre plateforme, de sorte de mêler l'utile à l'agréable : votre collaborateur le verra et vous en sera reconnaissant, soyez-en sûr(e).

Chez HeyTeam, nous sommes convaincus qu'un SIRH devrait certes avoir pour vocation de simplifier la vie du RH, mais surtout de fournir une meilleure expérience aux collaborateurs. C'est pour cela que nous l'avons imaginé de sorte qu'il se "connecte" avec l'ensemble des SIRH du marché : ADP, Workday, SuccessFactors, Bamboo, Namely...

Cela vous permet de rendre votre SIRH plus agile, en assurant une présence tout au long de son cycle de vie dans l'entreprise : arrivée, mobilité, promotion, départ.



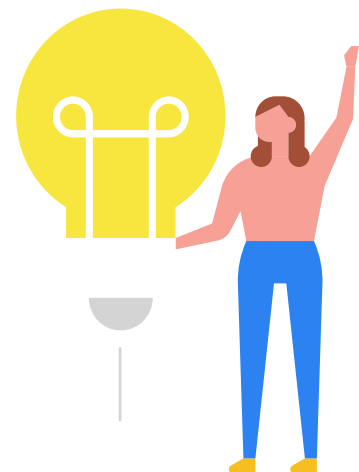
Outre ce bénéfice, digitaliser son onboarding permet également d'améliorer la performance globale de l'entreprise. Mesurer le [ROI du recrutement](#) devient alors possible. Lorsque l'on sait que [le turnover coûte entre 100% et 300% du salaire annuel de l'employé remplacé](#) (en fonction de son niveau hiérarchique), on comprend que réussir son recrutement est un enjeu majeur et qu'il passe par...un onboarding réussi. En effet, les nouvelles recrues passées par un processus d'onboarding complet sont 58% plus à même de rester au moins 3 ans dans l'entreprise (étude office vibe 2017).

Non négligeable, dans un contexte de guerre des talents qui ne devrait pas ralentir dans les années à venir. En effet, ceux que vous cherchez et peinez à recruter (les cadres), vivent le quasi plein emploi en 2019, avec un chômage subi de seulement 3,8% (vs taux global à 8,8%). Plus de 280 000 recrutements sont prévus cette année soit +5% par rapport à 2018 et, selon les prévisions de l'APEC, cette tendance se poursuivra du fait des besoins croissants des entreprises en matière de digitalisation, avec une hausse de 3% pour les années à venir, jusqu'à atteindre 300 000 recrutements en 2021. Si vous souhaitez que ceux que vous recrutez soient davantage intéressés par vous que par votre concurrent, soignez donc l'onboarding et leur expérience durant leur vie dans l'entreprise !

En règle générale, votre SIRH est déjà utilisé par les équipes RH, ainsi que certains managers. Avec l'ajout d'une brique d'onboarding, vous redonnez de l'autonomie et de la prise d'initiatives à vos collaborateurs. Vous leur offrez la possibilité de contribuer eux-mêmes à l'intégration des nouveaux, mais aussi de consulter les rubriques et informations qui leur sont destinées, améliorant de facto la communication interne et l'adhésion à la culture d'entreprise.

b. Différences fonctionnelles : SIRH vs SIRH avec module d'onboarding

En résumé, sans module d'onboarding votre SIRH est purement administratif. Avec, il devient une plateforme expérientielle pour toutes les parties prenantes : RH, managers, collaborateurs. Il accompagne réellement les collaborateurs dans l'ensemble de leur cycle de vie au sein de l'entreprise.





Onboarding SIRH “classique”

Outil purement administratif

Utilisé uniquement par les RH dans un but fonctionnel ou pour simplifier des obligations légales

Permet un gain de temps pour des tâches à faible valeur ajoutée : rappel DPAE à effectuer, récupération des données administratives du salarié...

Données administratives

Un ROI limité au gain de temps et à la diminution du risque d'erreur humaine sur des sujets administratifs

Utilisé dans des entreprises ayant un fonctionnement RH encore traditionnel : process peu digitalisés, résistance au changement, collaborateurs peu habitués aux outils digitaux....

L'outil indispensable des années 90-2010



Module d'onboarding HeyTeam

Solution expérientielle

Utilisé par tous les collaborateurs dans un but collaboratif pour simplifier l'intégration, la communication interne, la mobilité...

Permet un gain de temps pour des tâches à faible et à forte valeur ajoutée : design d'un parcours d'onboarding personnalisé en fonction du collaborateur, partage des valeurs et de la culture de l'entreprise...

Mesure et analyse de données utiles pour améliorer l'engagement collaborateur ou dans le but de détecter des signaux faibles

Un ROI important en termes de gain de temps, d'efficacité du recrutement, de rétention des talents (limitation du turnover) ou encore d'engagement collaborateur

Utilisé par les entreprises qui ont compris l'enjeu d'optimiser toute la chaîne de valeur RH par la dématérialisation et la digitalisation de l'ensemble de la fonction et pas seulement ses aspects administratifs

La solution des RH de 2020 pour les entreprises qui veulent prendre une longueur d'avance

Sans besoin de beaucoup de prospective, cela vous donne déjà une idée du SIRH de demain, celui dont votre entreprise pourrait se doter sans avoir à investir dans un nouvel outil global, mais simplement en ajoutant des fonctionnalités à celui-ci comme une solution de gestion de l'onboarding. Ainsi votre SIRH "augmenté" acquiert une autre dimension :

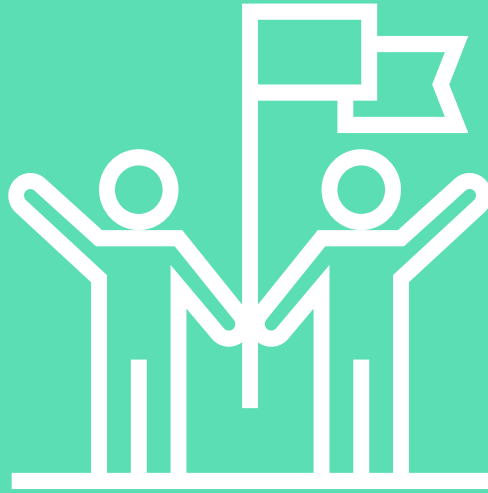
Globale et collaborative, qui concerne désormais l'ensemble de l'entreprise en impliquant toutes les parties-prenantes

Collaborateur-centric, face à des générations de plus en plus exigeantes envers leur employeur, en demande d'expérience digitale, d'instantanéité

Prédictive, avec la possibilité de détecter des signaux faibles grâce à l'analyse des données

Si vous possédez déjà un SIRH, il est important de vérifier la compatibilité des outils entre eux pour y intégrer le module d'onboarding que vous aurez choisi. Les outils doivent pouvoir communiquer pour vous faire gagner du temps et éviter les risques d'erreur liés à de la saisie manuelle de données. Cela vous permettra d'avoir une gestion RH centralisée et un pilotage plus efficace. Et si vous ne possédez pas encore de SIRH, l'interconnexion des outils entre eux est la première question à vous poser avant d'investir.

"Il faut faire attention à la multiplication des outils. Pour réussir à centraliser les données, il faut limiter le nombre d'outils, sinon il y a un risque de se perdre. Pour cela il faut limiter le nombre d'outils différents et opter pour ceux qui regroupent plusieurs fonctionnalités ou bien pouvoir intégrer les nouveaux outils à son SIRH." Ornella Amsellem, DRH de Jellysma



Une expérience collaborateur enrichie grâce à l'onboarding

PARTIE
II

Nous avons interrogé deux entreprises avec des situations différentes, l'une qui doit accompagner sa forte croissance en France et à l'internationale, l'autre qui doit se différencier pour attirer des talents très convoités. Leur point commun ? Elles ont toutes deux opté pour un outil d'onboarding pour répondre à ces enjeux et proposer la meilleure expérience possible à leurs collaborateurs.

Nous avons interrogé deux entreprises avec des situations différentes, l'une qui doit accompagner sa forte croissance en France et à l'internationale, l'autre qui doit se différencier pour attirer des talents très convoités. Leur point commun ? Elles ont toutes deux opté pour un outil d'onboarding pour répondre à ces enjeux et proposer la meilleure expérience possible à leurs collaborateurs.

a. Une expérience positive pour les collaborateurs et leurs managers

Dans les ESN, le nombre de recrutements chaque année est très important. Devoteam n'échappe pas à la règle et pour attirer et retenir ces talents très demandés, l'entreprise a opté pour la mise en place d'un outil d'onboarding.



Auriane, chef de projet “expérience salarié” chez Devoteam, s’est chargée du déploiement de la solution après un POC de 5 mois concluant.

“HeyTeam a été choisi par le directeur du recrutement car il s’est rendu compte que les chargés de recrutement étaient incentivés à la signature du contrat. Or ce n’est pas fini à ce moment-là, il y a encore plein de choses à gérer : l’administratif, le séminaire d’intégration, le contact à entretenir pendant leur préavis... tout cela ça s’était perdu au fil du temps. C’est là qu’HeyTeam entre en jeu.”

En effet, face à des volumes de recrutement importants, dans un contexte de guerre des talents, il est impératif que les nouveaux collaborateurs puissent rejoindre l’entreprise dans de bonnes conditions. Avant, l’onboarding était fait à la main, avec un fichier Excel pour suivre les entrées chaque semaine. Chaque chargé de recrutement devait ajouter ses données puis il fallait les consolider.

“Il y avait beaucoup plus de place pour l’erreur humaine. Parfois nous avons dû décaler des arrivées parce que rien n’était prêt : matériel informatique non configuré, mail du manager envoyé à la dernière minute... Cela participe à une mauvaise expérience collaborateur. Potentiellement la personne restera moins longtemps dans l’entreprise.”

Grâce au module d'onboarding, les managers sont déchargés d'une partie de la charge mentale liée au recrutement et à l'accueil d'un nouveau collaborateur. Grâce aux process automatisés et aux workflows, ils reçoivent des rappels pour effectuer les tâches machinales résultant de l'onboarding ce qui leur laisse davantage de temps pour le reste. Cela participe également à améliorer leur propre expérience collaborateur en tant que manager. C'est un cercle vertueux, autant pour l'onboardée que pour le manager, qui ne se limite pas à l'intégration.

“Grâce à HeyTeam, une fois le nouveau collaborateur intégré, nous pouvons continuer à l'accompagner sur la durée.”

Par ailleurs, à l'heure de la guerre des talents où chaque entreprise soigne sa marque employeur, c'est un plus qui permet de gagner des points.

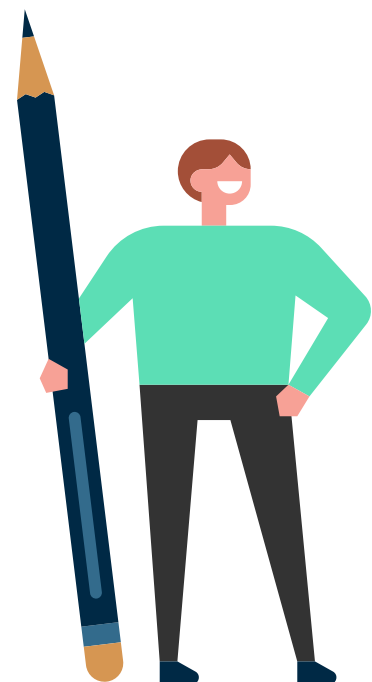
Chez Jellysmack, producteur de contenus vidéo, la croissance a été fulgurante avec le recrutement de 250 collaborateurs en seulement 3 ans. La DRH, Ornella Amsellem, rappelle l'importance de l'expérience collaborateur dans ce contexte de guerre des talents où les entreprises doivent se différencier pour être attractives auprès des candidats.

“Avoir un outil d'onboarding avec une interface user-friendly et un joli design, ça fait la différence avec d'autres sociétés de conseil.”

“50% de la motivation des personnes va se jouer juste avant le recrutement et au moment de l'intégration. Il est donc primordial de soigner l'entrée pour finaliser au mieux le parcours de recrutement. D'autant plus lorsqu'on met du temps à recruter, cela demande beaucoup de travail, on ne peut pas le perdre”.

Afin d'améliorer le taux d'engagement et le taux de rétention, la startup a donc décidé d'investir dans un outil d'onboarding.

“Sur le fond, ça professionnalise notre approche. La première réaction de la part des nouveaux collaborateurs c'est qu'on se différencie. Ils sont agréablement surpris de recevoir des mails en amont, que tout soit dématérialisé. Avant tout était en version papier, rien n'était centralisé.”



b. Une expérience innovante pour le RH

Côté RH, la mise en place d'un outil d'onboarding participe également à l'amélioration de leur expérience collaborateur en simplifiant leur travail au quotidien grâce aux rappels automatiques, à la création rapide de fiches d'onboarding....

“L'impact d'un tel outil est très fort pour les RH, cela permet de sécuriser l'onboarding et de le tracker grâce aux to-do lists et aux rappels. L'office manager est sûr de ne rien oublier, rien n'est laissé au hasard.”

Ornella Amsellem,
DRH Jellysmack

“Nous avons accompagné la population RH en leur montrant comment a été pensé l'outil pour améliorer leur expérience utilisateur : temps de création d'une fiche, centralisation de la partie administrative...”

Auriane, chef de projet expérience salarié chez Devoteam

Chez Devoteam, l'adoption a été rapide et efficace grâce à Auriane qui a organisé, conjointement avec les équipes HeyTeam, une journée dédiée au lancement de l'outil. L'objectif était de montrer aux chargés de recrutement l'envers du décor en se mettant à la place du candidat. Ainsi ils ont pu vivre l'expérience que vivent désormais les nouveaux collaborateurs et prendre en main la solution. L'occasion de comprendre aussi les bénéfices pour eux de la mise en place d'un tel outil dans leur travail au quotidien. Désormais 100% des chargés de recrutement utilisent HeyTeam.

“HeyTeam est un vrai plus pour les chargés de recrutement qui peuvent se concentrer sur des tâches avec plus de valeur : l'humain, la sélection des talents, la gestion de carrière...”

Les bénéfices directs : un gain de temps non négligeable compte tenu des volumes de recrutement et une diminution de la charge mentale. Des rappels automatiques sont configurés et des extracts hebdomadaires permettent d'assurer le suivi de pilotage. La prochaine étape pour Devoteam sera la refonte de leur SIRH puis l'ajout du module d'onboarding HeyTeam à celui-ci pour centraliser l'ensemble des données RH.

Les bénéfices directs : une structuration de la fonction RH qui permet à l'entreprise de se différencier afin d'attirer les meilleurs talents et fidéliser en interne. Cela répond également à un enjeu de communication RH autour du développement de la culture d'entreprise.

Une adoption rapide également chez Jellysmack.
“L'outil est tellement user-friendly qu'il a tout de suite été adopté. Contrairement à ce qu'il s'est passé avec notre ATS, nous n'avons pas eu besoin de formation spécifique pour nos collaborateurs lors de la mise en place de HeyTeam. Ils sont déjà très familiers avec les outils digitaux et celui-ci est vraiment simple. C'est un point non négligeable lorsqu'on a plusieurs outils à utiliser au quotidien.”



b. En résumé, quelles sont les fonctionnalités phares d'un outil d'onboarding ?

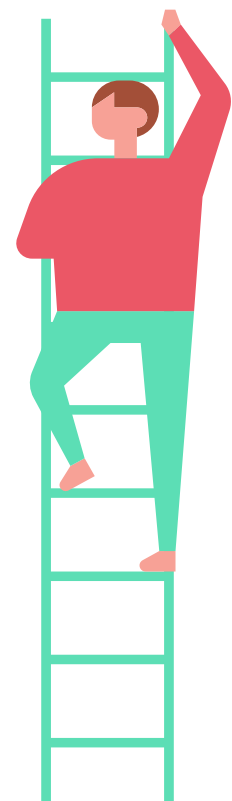
Un bon outil d'onboarding vous permet de gérer l'ensemble des moments clés de l'expérience collaborateur : pré-onboarding et intégration, mobilité interne, reprise suite à une interruption longue durée, départ (offboarding).

La solution doit être expérientielle, intuitive et engageante, pour l'ensemble des parties prenantes (collaborateurs, managers, RH). C'est désormais un pré-requis pour les solutions Saas qui doivent être adaptées aux exigences des digital natives.

En cela, elle doit être agile dans son administration, qui se distingue des SIRH : possibilité de personnaliser les contenus et les programmes par métier, rôle, département, filiale...

**“Les qualificatifs pour décrire HeyTeam ?
Réactivité, accompagnement, écoute,
flexibilité, simplicité”**

Auriane, chef de projet expérience salarié chez Devoteam.



Ainsi, avec une solution d'onboarding vous pourrez facilement gérer :

- 1/ L'arrivée et l'intégration d'un nouveau collaborateur
- 2/ Le parcours du collaborateur au sein l'entreprise
- 3/ La stratégie RH et managériale

Cela grâce à des fonctionnalités pratiques pour les RH...

- Dépôt en ligne des documents administratifs permettant de gagner du temps dans la préparation du contrat de travail et de la DPAE.
- Partage de l'information accessible en ligne pour faciliter la communication et la collaboration avec les autres acteurs concernés : DSI pour préparer les différents accès et configurer le matériel informatique, managers, collègues, "parrains", mentors...
- Création de parcours / workflows personnalisés en fonction du profil du collaborateur et de son équipe (mails, parcours de formation, documents de communication interne à consulter...).
- Suivi des workflows et de leurs progressions tout au long du cycle de vie du collaborateur au sein de l'entreprise : arrivée, fin de période d'essai, évaluations, départ.
- Tableaux de bord personnalisables et extract facile des données, disponibles en ligne et en temps réel, permettant d'avoir un oeil sur l'ensemble des équipes.

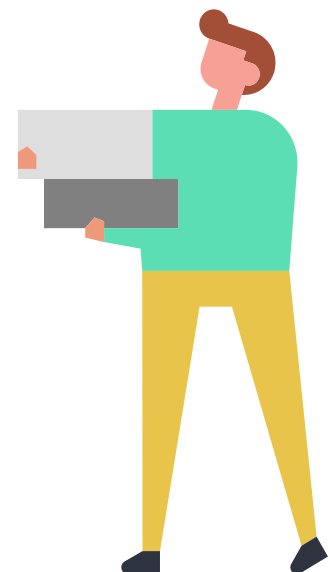
Le plus heyTeam : nous avons aussi imaginé des fonctionnalités spécifiques aux managers. Un tableau de bord leur permet de voir les tâches à réaliser dans le cadre d'un onboarding, avec une timeline et des échéances pour chacune. Une aide précieuse, permise par l'outil, afin de n'oublier aucune étape de l'intégration. Par exemple : prévoir une formation CRM pour Pierre qui intègre l'équipe commerciale, après avoir passé 2 années dans l'équipe communication ; préparer le mail de bienvenue de Claire qui vient de signer son contrat et intégrera l'équipe dans 1 semaine...

... et expérientielles / engageantes pour les salariés :

- Découverte de l'entreprise - culture, histoire, valeurs, équipes - grâce à des vidéos de présentation. Ces vidéos peuvent diffuser un message personnalisé à l'onboardée de la part de son manager, son mentor / buddy / parrain ou de toute l'équipe. Dans la phase de "pré-boarding", cette fonctionnalité permet d'alimenter le collaborateur en contenu, de l'inviter à des événements et de stimuler son engagement.



- Généralisation de la formation continue grâce à des contenus vidéos et à la gamification. Chacun est invité à apprendre à son rythme avec les contenus de formation vidéos intégrés (type micro-learning) et à progresser dans son parcours grâce à des incitations subtiles : contenus à débloquer au fur et à mesure, challenges inter-équipes, badges à obtenir...



Le plus HeyTeam : nous avons intégré les techniques du nudge à notre solution d'onboarding pour rendre les collaborateurs moteur de leur intégration. Le nudge consiste à inciter les collaborateurs à avoir un certain comportement, à prendre certaines décisions en les y incitant sans qu'ils en aient réellement conscience, simplement en modifiant le contexte de la prise de décision. Par exemple, nous les rendons davantage moteur de leur intégration en suggérant dans l'outil des défis pour rencontrer d'autres collaborateurs, en les encourageant à demander un feedback...

A RETENIR

Votre solution d'onboarding doit être complémentaire à votre SIRH et pouvoir s'y plugger afin de ne pas multiplier le nombre d'outils et de pouvoir centraliser les données.

Les différentes fonctionnalités de l'outil doivent pouvoir être activées au fur et à mesure selon la maturité de votre entreprise et ses besoins.

Votre solution doit être adaptée aux usages. Veillez à ce qu'elle soit accessible sur mobile.

Conclusion

En 2020, les entreprises savent que leur survie tient davantage au recrutement qu'à la trésorerie. La capacité à attirer, recruter et fidéliser les meilleurs talents est la clé. Les employeurs doivent donc proposer des perspectives de carrière et de formation séduisantes et réelles. Cela demande du temps. C'est pour pouvoir proposer une expérience collaborateur positive et avoir du temps pour gérer l'humain que les directions RH doivent dès aujourd'hui, plus que jamais, investir dans des outils digitaux dédiés, en complément du SIRH.

Ainsi, se doter d'un outil spécifique pour l'onboarding permet de répondre à ces enjeux majeurs :

Humain

Toutes les parties prenantes bénéficient d'une meilleure expérience de travail grâce au digital ayant un impact positif sur le taux d'engagement, le taux de rétention et le turnover.

Organisationnel

Meilleur suivi des collaborateurs, des équipes et de leurs besoins. Les équipes RH disposent de plus de temps de qualité pour gérer l'humain : formation, assessment...

Économique

l'automatisation des tâches permet un gain de temps, une diminution du nombre d'erreurs liées à des gestions manuelles, une meilleure productivité des équipes... mais aussi des recrutements réussis au ROI positif !



Rendez-vous sur Heyteam.com

