

Le guide des *(super méga)*
BONNES PRATIQUES

des RESSOURCES HUMAINES 

NOTE DE LA RÉDACTION

*On ne peut rattraper le temps perdu mais on peut arrêter de perdre son temps.**

Pour cette seconde édition du Guide des (super méga) bonnes pratiques, nous sommes ravis de vous proposer un chapitre dédié aux ressources humaines.

Force est de constater que le rôle RH est encore trop souvent réduit à un simple appui administratif des recruteurs dans les ESN. Pourtant, depuis la crise COVID, nous faisons face à de nouvelles attentes et exigences de la part des collaborateurs, qui vont bien au-delà des rémunérations. La rétention et la fidélisation de ces derniers sont devenues l'enjeu clé dans les ESN.

Les ESN "nouvelles générations" l'ont bien compris et positionnent désormais la mission RH au cœur de leur activité.

Notre envie : partager des réflexions, des pratiques et des axes d'optimisation pour fidéliser vos collaborateurs, qui s'appuient sur l'expérience de nos clients et utilisateurs (et aussi sur la nôtre).

Ce guide n'est pas une formation complète sur le métier RH.

Ce guide est une liste non exhaustive d'actions concrètes à tester pour ré-enchanter l'expérience de vos collaborateurs, regroupées à travers 4 points clés.

Vous êtes en quête d'inspiration pour améliorer vos process RH ? Ce guide est fait pour vous.

Vous recherchez des cas concrets expérimentés dans d'autres sociétés ? Ce guide est aussi fait pour vous.

Vous souhaitez expliquer à votre direction que "Non, le baby foot, ça ne suffit pas pour créer une société libérée" ? Donnez-lui vite ce guide ! *Et appelez-nous si vous souhaitez organiser un tournoi...*

**Nous avons cité Taylor Swift dans la première édition du Guide des (super méga) bonnes pratiques dédié au recrutement, mais comme nous sommes opportunistes et qu'on souhaite plaire au plus grand nombre, cette fois nous citons Jennifer Lawrence.*

NOTRE MISSION ?

FAIRE GAGNER DU TEMPS ET RENDRE PLUS EFFICACES VOS RECRUTEURS, COMMERCIAUX ET ADMINISTRATIFS.

01 L'ONBOARDING



02 FIDÉLISER



03 FORMER



04 MARQUE EMPLOYEUR



01

■■■■ L'ONBOARDING

**BIENVENUE À BORD !
C'EST QUI, LUI ?****AVANT LE JOUR J**

Franchement, pourquoi attendre le premier jour de votre nouvelle recrue pour démarrer son intégration ? Alors qu'il y'a tellement d'actions simples à mettre en place pour préparer son arrivée.

Commencez par communiquer en interne en diffusant un portrait de ce futur collaborateur : son poste et nouveau rôle, mais aussi ses passions, sa personnalité. Votre recrue aura l'occasion de se présenter sous son meilleur jour auprès de ses futurs collègues et aura à cœur de vous aider à préparer cette introduction.

J-23 avant l'arrivée de Jules !

Annoncez un décompte à chaque réunion générale pour rappeler la date d'arrivée qui se rapproche à grand pas. Cela va créer une attente de la part de vos collaborateurs qui ne manqueront pas de l'accueillir comme il se doit le jour J. Si cela n'est pas déjà fait, installez l'app Célébrations chez tous vos collaborateurs, cela leur permettra de suivre les futures arrivées ;)

Chez BoondManager, notre média interne la BoondRadio se charge de diffuser un portrait enregistré par le futur collaborateur dans lequel il peut se raconter : ses passions, son cadre de vie, sa région. Cela permet aux Boonders de découvrir ce futur camarade et pour les chanceux qui habitent près de chez lui, d'organiser un apéro dans la vraie vie ;)

LE BON MOMENT POUR DÉMARRER

Tout vient à point à qui sait attendre.

Faites en sorte de programmer sa date de démarrage juste après un événement d'entreprise auquel vous pourrez l'inviter. Quoi de mieux pour s'intégrer que de passer un moment off et privilégié avec ses nouveaux collègues ?

Chez BoondManager, chaque boonder démarre sa prise de poste ... par un séminaire. Deux jours et demi dans un cadre privilégié, une bonne table, des activités et des moments forts à partager avec toutes les équipes. Le moyen idéal pour faire rapidement connaissance avec tout le monde et créer ses premiers souvenirs avec ses nouveaux collègues ;)

PROGRAMME DE PARRAINAGE

C'est l'une des clés de succès de l'intégration de votre nouvelle recrue.

Le programme de parrainage désigne un collaborateur, idéalement situé en dehors de l'équipe de la nouvelle recrue, qui sera en charge de l'accueillir, la présenter et l'orienter durant ses premières semaines.

Pensez à bien le briefier et lui partager le programme d'onboarding de son filleul. Il pourra ainsi profiter des temps libres pour lui proposer des moments d'échanges.

SUIVRE ET ÉVALUER

Consultez les actions saisies par vos managers au fur et à mesure de la progression de l'onboarding.

Assurez-vous que chaque manager pilote en bonne et due forme les bilans d'étape, semaine après semaine, et soyez disponible auprès du nouveau collaborateur. Soumettez-lui un rapport d'étonnement via les formulaires Boond et prévoyez également un questionnaire destiné à son manager pour mesurer le bon déroulement de ses premières semaines d'intégration. Les retours seront tous ajoutés à l'historique de la fiche Ressource, pratique pour consolider votre suivi ... et améliorer vos actions d'onboarding !

*En juillet 2023, BoondManager a remporté le trophée RH du processus d'onboarding le plus performant, dans le cadre d'un concours organisé par myRHline.
Depuis, on se la pète grave 🍷 "Même pas vrai" nous dit Jean-Florian.*

02

■■■■ FIDÉLISER

LA PISTE DE CURLING DANS L'OPENSOURCE, C'EST UN AVANTAGE, NON ?

LES VALEURS D'ENTREPRISE

Comment actionner les valeurs de son entreprise à travers le quotidien de ses collaborateurs ? Par la "preuve sociale".

Se contenter d'énoncer des valeurs ne suffit pas. L'engagement des collaborateurs n'est acquis qu'à condition d'avoir des exemples concrets qui traduisent ces valeurs : un nouveau collaborateur qui constate l'évolution salariale et professionnelle de ses collègues, sera confiant quant à sa propre évolution au sein de la structure.

Célébrez chaque évolution au sein des équipes.

Qu'elle soit verticale ou transversale, une évolution de carrière est un moment clé dans la vie du collaborateur et doit être valorisée dans la vie de votre entreprise.

Les BoondFamily de la BoondRadio sont des podcasts d'environ 40min de boonders durant lesquels ils racontent leur parcours, leur histoire chez BoondManager mais aussi leurs passions de manière générale. Ces portraits sont diffusés en interne mais aussi à l'extérieur et contribuent à la marque employeur de BoondManager.

SONDER, MOBILISER

Développez une culture du feedback à travers des questionnaires.

Vous demandez chaque mois à vos collaborateurs de saisir leur activité, profitez-en pour leur demander comment ils se sentent dans leur poste et mission. Vous pouvez utiliser l'app Survey pour cela. Développez des enquêtes et engagez vos collaborateurs dans la construction des futurs projets de la société : vision, croissance, idée pour accélérer l'atteinte des objectifs de la société, projets internes. Vous pouvez utiliser les BoondFormulaires à cet effet ;)

PILIER DU MANAGEMENT

La fonction RH est à la croisée de la direction, du management et des collaborateurs.

C'est hélas parfois trop souvent dans les situations les plus difficiles que la fonction RH devient l'interlocuteur privilégié des parties prenantes. Alors anticipez !

Postionnez-vous comme lanceur d'alertes.

Observez, écoutez, rendez-vous disponible, prenez régulièrement la température auprès du management ou des collaborateurs directement. Plus vite vous détecterez des comportements à risque (perte de motivation, absentéisme, isolement...), plus vite vous serez en mesure d'étudier la situation avec le collaborateur concerné et lui proposer des solutions.

Appuyez-vous sur des collaborateurs clés qui vous aideront à mesurer le bien-être global au sein des équipes.

Vous ne pouvez pas tout voir et savoir, mais avec l'aide de vos collaborateurs, vous pouvez veiller à ce que personne ne soit mis à l'écart.

ÉQUITÉ SALARIALE

Une des règles clés du people management : on ne se paie pas la tête des collaborateurs fidèles sur le salaire.

Une politique salariale équitable est une politique qui ne se repose pas sur la capacité de chaque collaborateur à négoier son pain. Définissez une grille salariale avec des critères spécifiques et assurez-vous que vos collaborateurs fidèles sont alignés avec vos nouvelles recrues. Il en va de la responsabilité de l'entreprise de valoriser de manière juste chaque collaborateur. *Point*

"Si vous avez l'impression d'être trop petit pour pouvoir changer quelque chose, essayez donc de dormir avec un moustique et vous verrez lequel des deux empêche l'autre de dormir." Dalai Lama

03

FORMER

NOUS AVONS BESOIN D'UN PLAN. J'AI UN PLAN... ON ATTAQUE.

The Avengers

LEARNING CULTURE

Développer une culture d'apprentissage dans une société, ce n'est pas juster former à des compétences requises, c'est donner l'envie et l'opportunité d'apprendre en continu.

Et c'est prouvé, cela rend heureux un collaborateur de progresser constamment ! Cela implique de développer les dispositifs adéquats :

- Ateliers internes (peer-to-peer),
- Rex internes,
- Plateforme de contenus,
- Formations externes.

Soyez opportuniste : profitez des intercontrats !

Mobilisez et engagez vos collaborateurs sur des projets internes avec des objectifs d'apprentissage. Célébrez les progrès et victoires de chaque apprenant au sein de ces dispositifs.

Chez BoondManager, plusieurs pôles sont dédiés à la formation interne pour accompagner les équipes dans leur montée en compétences (techniques et métier). Ces pôles sont en charge d'animer des ateliers internes et de produire des contenus de formation (gamification, vidéos, KCS...)

STRATÉGIE DE FORMATION

Ne partez pas trop vite ! Identifiez les besoins en formation avant de vous jeter tête baissée dans les outils.

Procédez par étape :

- Identifiez les évolutions souhaitées (carrière, expertise).
- Identifiez ensuite les contenus de formation nécessaires.
- Lancez votre dispositif.

La stratégie peut prendre du temps à concevoir mais son déploiement peut ensuite être très rapide et ravir l'ensemble de vos équipes.

MANAGEMENT DE CARRIÈRE

Constituez une équipe de référents dont le rôle sera d'évaluer et d'accompagner la montée en compétence de vos consultants.

Cette équipe est constituée de consultants expérimentés qui connaissent le terrain, ainsi que le niveau technique nécessaire pour assurer les missions dans de bonnes conditions.

Une équipe tiers de confiance entre vos consultants et votre management.

Ces référents sont des interlocuteurs privilégiés pour échanger avec vos consultants sur leurs besoins en formation. Ils seront aussi en mesure de mesurer les efforts et valoriser les progrès réalisés.

LES SOFT SKILLS

Dites, on est d'accord que votre business repose sur votre capacité à recruter les bons talents pour vos clients ?

Prévoyez une place toute particulière à vos recruteurs et à votre direction dans votre plan de formation : apprenez leur à lever le nez des compétences techniques et aidez-les à appréhender les softs skills lors de leurs recrutements.

Des compétences comportementales garantes d'une relation collaborateur-entreprise efficace et durable.

Apprendre à recruter selon des softs skills spécifiques implique de savoir créer des scénarios pour vos entretiens, poser des questions ouvertes et d'être particulièrement à l'écoute des réponses de vos candidats ;)

Retrouvez notre article "Quelles sont les soft skills les plus recherchées en ESN ?" sur le blog de BoondManager.

Une chaise de bureau à roulettes parcourt environ 12,8 kilomètres par an.

04

■■■■ MARQUE EMPLOYEUR

SOURIEZ LES GARS,
VOUS ÊTES FILMÉS

MARKETER SA SOCIÉTÉ

79% des collaborateurs valorisent plus l'ambiance de travail que le salaire.

Source : Ipsos et Openmind kfée

Bon, en gros, il n'y a pas que l'argent dans la vie. Enfin, ça aide, c'est sûr, mais ne suffit plus. Depuis la crise COVID, les candidats en ESN ont revu leurs attentes et exigences à la hausse ... pour votre plus grand bien. Alors prenez le train en marche des ESN "nouvelles générations" qui se recentrent désormais sur l'humain.

Marketer sa société, c'est être opportuniste sur le quotidien de la société et développer tous les axes possibles qui aident à se sentir heureux au travail.

Vous pouvez par exemple :

- Développer la cohésion au sein des équipes à travers l'organisation d'événements d'entreprise (séminaires, rituels, cours collectifs...)
- Développer une culture d'entreprise apprenante et rechercher les meilleurs dispositifs de formation continue disponibles sur le marché (ou les créer !)
- Développer une politique d'entreprise sociale (financer une crèche d'entreprise, financer et rendre obligatoire le congé second parent, créer un projet associatif...)

Chez BoondManager, nous sommes en 100% remote. Nos rituels sont donc devenus des indispensables dans nos quotidiens : chaque semaine, nous pouvons suivre des cours de yoga et de fitness, des séances de méditation et nous retrouver pour le désormais célèbre goûter du mercredi ;) Enfin, nous nous retrouvons plusieurs fois par an dans des lieux extraordinaires lors de nos séminaires ;)

COMMUNIQUER

Une bonne communication interne transforme votre société en communauté ...

Vos équipes sont détachées à travers le territoire et réalisent parfois des missions de longue durée. *Loin des yeux, loin du cœur ?* Certainement pas ! Développez un réseau social au sein de votre structure : les outils ne manquent pas ! Cultivez l'envie de partager chez vos collaborateurs, à travers divers groupes de discussion (espaces pro mais pas que !) Proximité et disponibilité sont les mots d'ordre pour l'ensemble des parties (direction, management et équipes). C'est à travers ces différents maillages que vous renforcez la cohésion d'équipe.

Chez BoondManager, nous utilisons Slack pour travailler mais aussi pour nous raconter. De nombreux groupes de discussions ont émergé : bricolage, brocanteurs, jardinage, animaux, kids... Et les infos fusent chaque jour, au point qu'il est parfois difficile de suivre. C'est pour ça que chaque mercredi, la BoondRadio diffuse un flash info qui résume toutes les infos de la semaine !

... et vous offre un superbe levier pour communiquer en externe.

Chaque moment de vie est propice à faire parler de vous ; vous pouvez même former vos équipes à communiquer sur les réseaux pour ceux qui le souhaitent, car nous l'avons déjà dit : leur message, en tant que preuve sociale, aura toujours plus de portée que le vôtre ;)

En Novembre 2023, BoondManager a sponsorisé Estelle Audy, l'une de nos BoondCoach, qui s'est lancé comme défi de participer au Half Marathon des Sables en Jordanie. Un événement suivi avec passion par nos Boonders. Elle finira sur la sixième marche du podium : une performance incroyable (oui, on est méga fiers même si clairement, on n'y est pas pour grand chose).

En quête de ressources dédiées RH ? Jetez un œil au média my[RH]line, ce média propose de nombreux contenus et formats dédiés au recrutement, à la formation, au management des talents et à la QVT.

BONNES PRATIQUES

ANNEXES UTILES

LA CLÉ DE SUCCÈS SUR BOONDMANAGER ?
APPRENDRE EN CONTINU ET OPTIMISER SON UTILISATION.

RESSOURCES UTILES

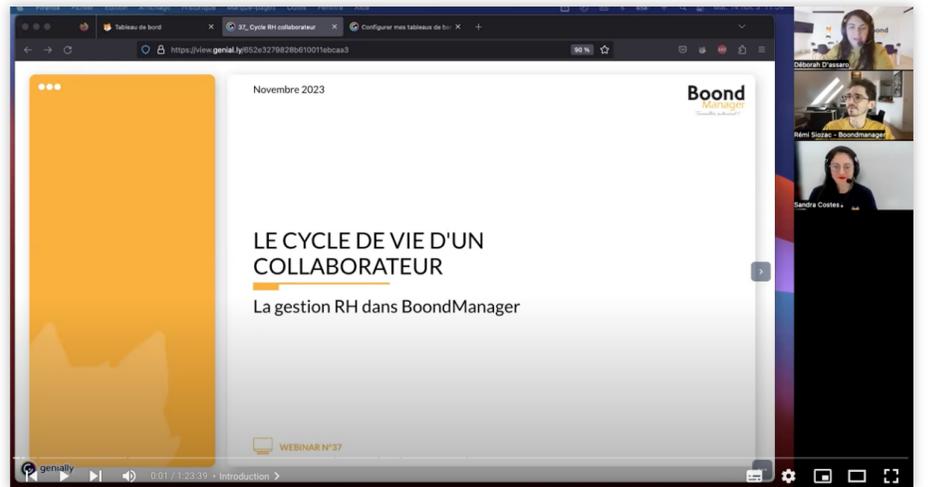
BONNES PRATIQUES

RESSOURCES HUMAINES

 [Infographie Process RH](#)



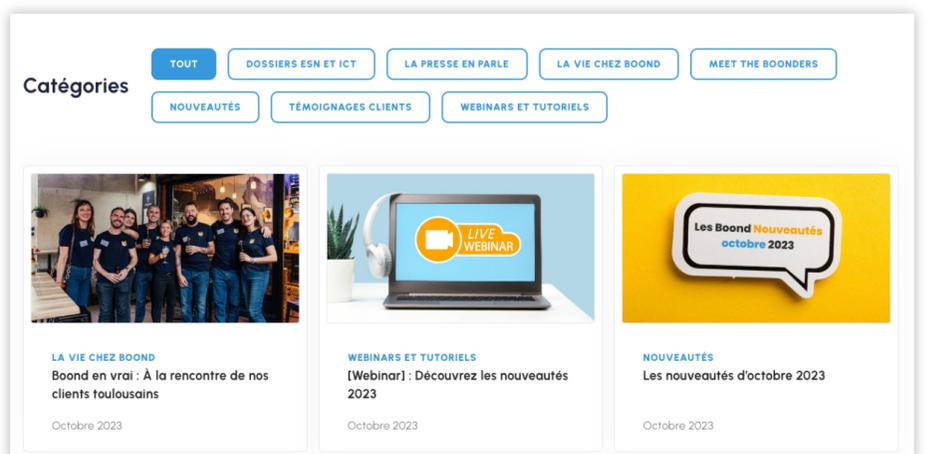
 [Rendez-vous sur notre chaine YouTube pour découvrir tous nos webinars.](#)



 [Ressource : La checklist d'un onboarding réussi : modèle à télécharger](#)



 [Rendez-vous sur notre blog pour suivre les tendances du marché et nos actualités.](#)



 [Ressource : Trame de suivi d'onboarding en ESN : téléchargez notre modèle gratuit](#)



 [Notre indispensable Aide en ligne](#)

 [Ressource : Tout ce que vous devez savoir pour propulser votre ESN sur les réseaux sociaux](#)



RESSOURCES UTILES

MARQUE EMPLOYEUR CHEZ BOONDMANAGER

 Réussir l'onboarding des employés en 100% télétravail



 La vie en Télétravail chez BoondManager 



 Podcast : La culture d'entreprise en télétravail



■■■ RESSOURCES UTILES

LES TUTORIELS À LIRE ABSOLUMENT

COMMUNIQUER ET CÉLÉBRER

[App Célébrations](#)

[App DigitalWorkplace](#)

CULTIVER LE FEEDBACK

[App Survey](#)

[App BoondFormulaires](#)

[Les partages et les fils de discussion](#)

STRUCTURER SES PROCESS

[Créer et gérer des listes de tâches par fiche](#)

VOUS ÊTES CLIENT CHEZ NOUS ET VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE ?



hotline@boondmanager.com



03 62 27 61 05

VOUS SOUHAITEZ UNE DÉMO ?



contact@boondmanager.com



03 62 27 61 05