

# Regards croisés RH

4 AVRIL 2023

---

## ORDRE DU JOUR

### **Comment organisez-vous les onboarding alternants, jeunes diplômés et collaborateurs expérimentés ?**

- Avez-vous un programme type pour la Supply Chain ?
  - Si oui, avez-vous une description de ce programme ?  
Quelle en est la durée ?
  - Quels sont vos point forts ? Ceux à améliorer ?
- 

## CHEZ A

Il n'y a pas de parcours Supply Chain précis.

Les nouveaux arrivants font un parcours de 1 mois de découverte dans tous les services de l'entreprise. Les cadres dirigeants avant de prendre leur poste passent en plus 1 mois sur un poste similaire dans une base ou une région.

Il n'y a pas encore de parcours formalisé. Les parcours d'intégration sont adaptés en fonction des postes ou des situations. Tout est balayé mais pas cadré dans un book et cela reste encore en verbal. Le parcours d'initiation dure 3 à 4 mois avec entre autres : une semaine Vie ma Vie en magasin avec un adhérent qu'il aura dans sa future vie professionnelle puis un parcours au siège pour découvrir l'ensemble des services. Le parcours Vie ma Vie en magasin est important pour tout collaborateur pour qu'il réalise bien tous les impacts des actions Supply Chain sur les magasins.

---

## CHEZ B

L'entreprise a beaucoup d'outils mais pas de parcours formalisé.

Ils font du sur mesure en fonction des différentes directions. Un travail est en cours en RH central.

**Pour les Cadres Manager :**

Intégration corporate sur 2 jours dont le premier se passe à la maison historique pour présenter l'histoire, les valeurs et les pratiques de la RSE pour l'adhésion. Le second jour a lieu au siège pour découvrir l'ensemble des métiers qui existent dans le groupe avec des présentations par les différentes directions : retail, direction artistique, différentes catégories de produits, Supply, ...

**Côté Logistique :**

Ont formalisé un parcours pour les chefs d'équipes d'une semaine. Ils vont passer sur tous les sites pour effectuer le travail des opérateurs, passer du temps avec leurs collègues en place et rencontrer les interlocuteurs des fonctions supports ADV, Douane, ...

→ Il manque une approche globale pour l'ensemble des collaborateurs. Le parcours est construit au cas par cas.

**Pour les alternants et stagiaires :**

L'équipe RH a commencé un projet de formalisation pour les suivre et les évaluer :

- Dès leur arrivée mise en place d'un Welcome Day pour créer une communauté de jeunes talents
- Mise en place d'un système d'évaluation formalisé pour le manager, rencontres avec l'équipe RH à l'issue de leur stage ou de leur alternance pour repérer les meilleurs profils
- Echanges en interne RH pour pourvoir aux besoins d'emplois dans le groupe

---

CHEZ C

---

**Pour les apprentis et stagiaires :**

Onboarding par l'équipe de la DRH France avec un accueil formel pour leur indiquer comment ils seront gérés pendant la durée du contrat.

L'accueil se fait par le tuteur et le maître d'apprentissage qui va présenter les équipes proches avec qui le jeune va travailler. On demande que les alternants ou les stagiaires suivent éventuellement des formations sur des outils informatiques spécifiques maison pour éviter qu'ils soient perdus au départ.

**Pour les CDI (toute expérience) :**

En amont de leur arrivée en poste, ils reçoivent un lien vers un extranet pour charger et verser des documents afin de prendre contact avec les outils de l'entreprise.

**En Supply Chain :**

Mise en place d'un plan de formation même pour les jeunes afin de les familiariser aux outils et process propres à l'entreprise.

- Pour les transferts de collaborateurs venant d'autres métiers, l'entreprise propose une formation sur les fondamentaux de la Supply Chain de la filière de 2 jours après 6/9 mois d'intégration (développée par un prestataire extérieur spécialisé de la filière industrielle concernée)
- Les nouveaux entrants ont 1 journée complète sur 1 site industriel avec présentation de tous les métiers de la Supply Chain aval/amont ainsi qu'une visite de site pour voir concrètement les métiers

Avant le Covid, les nouveaux entrants faisaient un stage ouvrier de 3 semaines et allaient dans le réseau commercial donnant ainsi une vision End to End. Cela n'est plus pratiqué mais l'équipe RH travaille pour remettre ce parcours en place.

→ Spécificité **au niveau de la Supply Chain du Groupe** : pour tous les collaborateurs anciens ou nouveaux, mise en place depuis 3 ans d'un **système de coaching** au sein du métier. Chaque collaborateur peut choisir un manager d'un autre métier de la Supply Chain pour l'accompagner dans son développement personnel, son évolution de carrière, parler de plan de formation, ... Cela développe l'esprit de famille au sein de la Supply Chain.

→ Un **petit déjeuner avec le directeur de la Supply** est organisé avec les nouveaux collaborateurs au bout de 6 mois

---

**CHEZ D**

---

Des processus différents sont proposés selon le moment de l'intégration :

- Pré-boarding : étapes qui précèdent l'intégration de tout collaborateur pour pouvoir traiter la partie administrative au préalable

- L'onboarding est digitalisé : le parcours de formation obligatoire est à faire dans les 15 premiers jours pour tous les collaborateurs est en e-learning. Environ 7 heures sont à effectuer sur : le métier, les produits, la situation géographique des usines, la « compliance », l'IT , la discrimination, ...
- Ensuite chaque manager accompagne le nouveau collaborateur. -> En Supply Chain une check list a été établie de rendez-vous indispensables à suivre mais c'est le manager qui suit la prise de rendez-vous.
- Au bout de 3/6 mois d'intégration tous les collaborateurs assistent à une journée avec :
  - Mot d'accueil d'un-e directeur-trice général-e
  - Présentation des différents métiers
  - Escape Game (créé par la start-up Collock) dans des locaux pour ancrer les valeurs et les produits du groupe
  - Jeu de piste, visite de la boutique

*Pas de parcours Supply Chain mais pourquoi pas créer un parcours Discovery Supply ?*

—> Système de parrainage proposé au moment de l'intégration.

### **Pour les alternants et stagiaires :**

Il est proposé un parcours d'intégration avec le e-learning et le groupe a créé un BDE pour permettre aux jeunes de s'investir et de trouver des moyens de s'intégrer dans l'entreprise, d'organiser des évènements, ...

---

## **CHEZ E**

- Sessions d'onboarding pour tous les nouveaux arrivants pendant 3 jours avec présentations de tous les métiers. Des moments de convivialité sont prévus pour une meilleure intégration
- Un programme de mentorat est proposé
- Parcours en groupe avec rencontres de différentes personnes du siège

L'accueil est fait sur mesure car il est important d'adapter le parcours en fonction de l'expérience et de l'âge du collaborateur

## CHEZ F

### Témoignages étudiants

#### LAB Jeunes

- Pratique intéressante : être intégré dans la communauté des alternants et être acteur de son onboarding avec des actions telles que lors d'échanges avec son manager, inviter les alternants ou personnes d'autres services pour créer des liens mais aussi mieux comprendre les interactions dans l'entreprise.

---

## Partage d'écoles pour l'accueil d'alternants

---

### **Les erreurs à ne pas commettre :**

- Changer la mission qui était prévue dans le contrat sans prévenir au préalable (aspect légal)
- Ne pas adapter les missions au rythme de la présence de l'alternant (ce n'est pas une ressource opérationnelle low cost), ne pas respecter les calendriers des cours et de la présence en entreprise
- Pas de rencontre avec le tuteur qui signera les évaluations pendant la durée du contrat
- Rattachement à un tuteur qui n'est pas spécialiste de la Supply Chain
- Trop de journées en télétravail (attention au mal être)
- Tuteur pas impliqué ou préparé à l'arrivée de l'alternant

### **Bonnes pratiques :**

- Plan d'intégration : présentation de l'entreprise, des clients internes et des personnes clés
- Mentoring
- Vie ma vie : pour comprendre l'environnement dans lequel l'alternant va évoluer