



Thomas Halder

Aperçu des points essentiels

- Préboarding : L'enthousiasme et le lien commencent avant le premier jour.
- Jour d'Onboarding : La première impression compte – focus sur la culture, les rencontres et l'énergie positive.
- Intégration dans l'équipe : Le sentiment d'appartenance naît localement – systèmes de parrainage et rituels clairs renforcent la sécurité.
- Plan d'action : Des plans transparents à 30/60/90/180 jours apportent clarté, orientation et motivation.
- Rôle du manager : Décisif pour le succès – l'engagement actif renforce la confiance, la fidélité et la productivité.

L'onboarding – bien plus qu'un processus administratif

L'onboarding est bien plus qu'une tâche administrative. C'est le début d'un voyage profond qui détermine si les nouveaux collaborateurs sont simplement présents physiquement – ou s'ils arrivent réellement sur le plan émotionnel et intellectuel dans l'entreprise. Un onboarding stratégique et empathique favorise non seulement le sentiment d'appartenance et d'orientation, mais déclenche également une motivation durable qui va bien au-delà des premières semaines. C'est le socle d'une collaboration réussie sur le long terme.

Avec plus de 15 ans d'expérience dans la création de cultures d'entreprise et le développement de talents au sein d'organisations de renom comme Klarna, Solaris Bank et DR SMILE, j'ai conçu, façonné et animé d'innombrables programmes d'onboarding. Cette pratique m'a conduit à une conclusion essentielle : les expériences d'onboarding les plus efficaces et durables reposent sur cinq éléments clairement définis, qui fonctionnent en synergie pour permettre une intégration complète.

Mes valeurs personnelles – empathie, entraide, motivation et inspiration – guident mon approche et s'intègrent dans chaque interaction et concept. Je suis convaincu que les individus ne peuvent déployer tout leur potentiel que s'ils se sentent accueillis, compris, valorisés et soutenus dès le début. Ces ancrages émotionnels sont décisifs pour une intégration rapide et efficace.

Voici les cinq piliers fondamentaux qui transforment un processus standardisé d'onboarding en une véritable success story, profitable à l'entreprise comme aux nouveaux collaborateurs :



1. Préboarding – Créer l'enthousiasme avant même le premier jour

Le processus d'onboarding commence dès l'acceptation de l'offre, et non le premier jour officiel. Le préboarding est l'occasion idéale de susciter l'enthousiasme, de lever proactivement les incertitudes et de transmettre le message : « Nous sommes ravis de t'accueillir et avons hâte de t'avoir parmi nous. »

Dans mes fonctions précédentes, j'ai conçu et mis en œuvre diverses mesures de préboarding – guides de bienvenue numériques interactifs, vidéos personnalisées des futurs managers ou des équipes. Les retours étaient unanimes : les nouveaux collaborateurs qui avaient déjà bénéficié d'un accueil personnalisé avant leur arrivée commençaient plus motivés, plus confiants et plus sûrs d'eux. Cela réduisait considérablement le stress initial et favorisait une intégration plus rapide.

Conseil pratique : un mot de bienvenue personnalisé du manager, un petit cadeau aux couleurs de la marque ou l'accès anticipé à certaines informations (organigramme, structure d'équipe, premiers projets) font une énorme différence dès le départ.

2. Jour d'onboarding – La première impression est déterminante

Le premier jour de travail est émotionnellement décisif. Il fixe une impression durable de l'environnement professionnel. Une orientation bien conçue ne se limite pas à transmettre des faits (mission, valeurs, structures), mais permet aussi de vivre et ressentir la culture d'entreprise.

Chez Klarna, nous avons fait du jour d'onboarding une expérience immersive : sessions interactives, storytelling, rencontres transversales. L'objectif : que les nouveaux collaborateurs comprennent non seulement intellectuellement, mais ressentent émotionnellement l'identité de l'entreprise et puissent s'y identifier.

Conseil pratique : éviter de saturer d'informations le premier jour. Prioriser les relations humaines, l'énergie positive, les échanges. Un déjeuner d'équipe ou une visite des locaux peuvent marquer les esprits.



3. Intégration dans l'équipe et les projets – L'appartenance se construit localement

Les collaborateurs n'intègrent pas seulement une entreprise, mais avant tout une équipe. C'est dans cet environnement immédiat que la confiance, la collaboration et la sécurité psychologique prennent racine.

Chez DR SMILE, nous avons développé des blueprints d'intégration d'équipe : rituels d'accueil, système de parrainage, transmissions de rôle claires. Résultat : des intégrations plus rapides, des collaborateurs plus à l'aise et plus actifs, une productivité accrue et un turnover réduit.

Conseil pratique : attribuer à chaque nouveau collaborateur un parrain ou mentor, offrir rapidement des opportunités d'expérimenter la culture d'équipe, participer à des réunions, voire à une activité de teambuilding dès les premières semaines.

4. Le plan d'action – La clarté apporte sécurité et concentration

Un écueil fréquent : le manque de clarté. « Qu'attend-on de moi ? Quels objectifs dois-je atteindre ? Comment mesurer ma réussite ? »

Un plan structuré sur 30/60/90/180 jours est une feuille de route indispensable. Il apporte orientation, clarté et motivation par des jalons mesurables.

Chez Klarna, j'ai collaboré avec les managers pour créer des plans individualisés avec objectifs d'apprentissage, priorités de projets et critères de succès. Les collaborateurs rapportaient que ces plans renforçaient considérablement leur confiance et leur capacité à se concentrer rapidement.

Conseil pratique : un plan transparent mais flexible est idéal. Le revoir régulièrement (hebdomadaire ou bimensuel) entre manager et collaborateur permet des ajustements efficaces.



5. Le rôle du manager – Clé du succès

Mon expérience confirme une vérité incontestable : le rôle du manager est déterminant dans le succès de l'onboarding. Sa posture, son engagement et sa présence marquent bien plus que tout programme RH ou checklist.

L'onboarding n'est pas qu'une formalité RH. C'est la première phase où les nouveaux découvrent la culture, les attentes, la dynamique de l'équipe. Le manager est leur point d'ancrage. Là où les managers s'engagent personnellement dans le processus, les résultats en termes de satisfaction, rétention et performance s'améliorent nettement.

Conseil pratique : l'onboarding est du leadership en action. RH peut fournir un cadre, mais la magie opère dans la relation directe entre manager et collaborateur. Un manager engagé, à l'écoute et disponible est la clé d'un onboarding réussi.

Conclusion – Smile & Shine

L'onboarding est le socle de la motivation, de la fidélité et de la réussite. Accueillir les nouveaux collaborateurs à la fois structurellement et émotionnellement prépare le terrain pour une collaboration durable et productive.

Cela signifie : montrer de l'empathie, donner de l'orientation, favoriser les rencontres, inspirer. C'est mon approche, guidée par ma devise : Smile & Shine.

Quand les gens se sentent vus, soutenus et motivés, ils déploient tout leur potentiel et contribuent activement à la culture et au succès collectifs. Un onboarding efficace est donc un investissement dans l'avenir de l'entreprise et de sa ressource la plus précieuse : ses collaborateurs.

À propos de Thomas Halder

Je suis coach certifié en entreprise (IHK) avec plus de 20 ans d'expérience en onboarding, formation, développement RH et conduite du changement. J'ai construit des équipes internationales, intégré des collaborateurs et mis en place des concepts d'apprentissage durables – chez DR SMILE, Klarna, Solaris, entre autres.

Mes expertises : communication, gestion du temps, leadership agile. Ce qui me tient à cœur : motiver les gens, révéler leur potentiel et accompagner le changement avec succès. Mes collègues me décrivent comme « positif, énergique » et « un coach qui fait briller les autres ».