

CONSTRUIRE UNE STRATÉGIE D'OFFBOARDING RÉUSSIE

📍 Référence : RH16

€ Tarif intra : nous contacter

🕒 Durée : 1 jour



INTRA

Vous souhaitez cette formation en intra, contactez-nous au :

☎ 01 45 49 99 15

@ contactentreprises@udd.eu



Public :

Responsables des ressources humaines, managers



Prérequis :

Aucun

Objectifs :

- Comprendre l'importance d'un processus d'offboarding
- Mener un entretien de départ
- Valoriser l'image employeur

Programme :

1. Mesurer les enjeux d'un offboarding réussi

- Comprendre les raisons du départ et mener les actions RH nécessaires
- Garder les équipes motivées
- Valoriser son image employeur

2. Mener un entretien de départ

- Trame d'entretien personnalisée en fonction du type de départ
- Synthétiser tous les retours, quantitatifs comme qualitatifs, pour en tirer des plans d'action RH à venir
- Aider le salarié à rebondir (en particulier pour les départs voulus par l'entreprise) : accompagner le salarié dans la valorisation de son expérience
- Le cas des départs en retraite : accompagner le salarié dans son nouveau projet de vie (faire le deuil de sa vie professionnelle, l'accompagner dans ses démarches administratives...)

3. Challenger l'organisation pour remplacer les collaborateurs sortants

- Encourager la promotion interne
- Redistribuer les missions en fonction des motivations et des compétences de chacun
- Mener une stratégie de GEPP sur le long terme
- Travailler la fiche de poste pour un recrutement réussi

4. Communiquer en interne pour maintenir l'engagement des salariés restants

- Convenir avec le collaborateur de la manière dont le départ sera annoncé
- Valider avec le manager les informations à préciser : remplacements et répartition des missions
- Faciliter la passation avec le salarié sur le départ

5. Valoriser son image employeur

- Répondre aux commentaires négatifs d'anciens employés sur Glassdoor
- Proposer aux salariés satisfaits de poster leurs avis

6. Créer un réseau d'Alumni

- Objectifs et bénéfices
- Animer le réseau d'Alumni
- Avantages de recruter parmi ses anciens salariés (les talents boomerang)
- Mettre en place des avantages favorisant l'effet boomerang (reprises des années d'ancienneté...)