

**TRANSFORMATION DIGITALE ET RH**

**Solution de Onboarding  
Printemps Haussmann**

**ANNEXES**

**Présentée par  
Virginie BORGES  
Oufa HAOUAS-BENOIST  
Marine VIELLARD**

Promotion EMBA DRH 2019-2020  
20 avril 2019

## Liste des Annexes

1. Fiche de poste et Entrées & sorties des Managers de Vente ces 3 dernières années	p.2
2. Entretiens – S. Marioton chargée de recrutement des MV et Stanislas M ancien MV	p.6
3. Coût d'un recrutement et article sur le coût d'un recrutement	p.10
4. Présentation des 3 prestataires Workelo, Crosstalent et Teelt	p.18
5. Devis Workelo	p.43
6. Les Chiffres	p.45
7. La répartition des tâches	p.49

**ANNEXE 1**

**FICHE DE POSTE DU MANAGER DES VENTES**

**ENTREES ET SORTIES DES MANAGERS DES VENTES CES 3  
DERNIERES ANNEES**

# MANAGER DES VENTES

## FINALITES

Le manager des ventes développe le chiffre d'affaires de son secteur et contribue à la rentabilité de son espace de vente. En tant que responsable de son périmètre, il :

- Intègre, anime et développe ses équipes pour une meilleure performance collective et individuelle
- Garantit et améliore la satisfaction et la fidélisation au travers d'une relation client personnalisée
- Contribue aux projets transverses du magasin

## ACTIVITES PRINCIPALES

### MANAGER SES EQUIPES

- Développer une grande disponibilité vis-à-vis des équipes en assurant l'essentiel de sa présence sur le terrain
- Participer au recrutement de ses collaborateurs et assurer leur intégration
- Contribuer au développement du potentiel de chacun de ses collaborateurs au moyen notamment de la fixation des objectifs, du management des indicateurs retail, de la conduite des entretiens d'évaluation et de développement et d'un coaching fréquent
- Optimiser l'organisation et le planning de présence de son équipe en positionnant les meilleurs Conseillers de Vente sur les secteurs à forts enjeux et sur les périodes de forte activité
- Assurer le management indirect de la démonstration : veiller au respect du Plan d'Actions Commerciales (PAC), de la politique de services, du règlement intérieur, des procédures) et veiller à l'application de la charte démonstration (imposée aux marques par la Direction Achats dans le cadre des négociations et accords commerciaux)
- Assurer une communication efficace de l'information descendante (stratégie globale et locale, bilan, indicateurs, directives, consignes...) et ascendante (recensement et analyse des attentes clients notamment)
- Mettre en œuvre et contrôler le respect des règles de sécurité, et plus généralement des règles de fonctionnement de l'enseigne
- Mettre en œuvre dans son secteur la politique de prévention de la démarque inconnue (PARDI) en relation avec le Responsable des Opérations

## DEPLOYER L'EXCELLENCE DE LA RELATION CLIENT

- Garantir un niveau de qualité uniforme dans la relation client du premier au dernier instant en adéquation avec la stratégie et le positionnement de l'enseigne
- Initier et développer toute action visant à optimiser la qualité des services
- Développer la fidélisation client : assurer la promotion des Cartes Printemps et Suprême en formant son équipe et en fixant des objectifs individuels ; identifier, rencontrer et fidéliser ses meilleurs clients
- Garantir le respect de l'identité visuelle (responsabilité opérationnelle du respect de la charte Merchandising) et la bonne tenue du secteur et des réserves
- Mettre en place, animer et suivre les opérations commerciales (déploiement du PAC) en relation avec le Responsable et/ou Coordinateur Commercial

## CONTRIBUER AUX PROJETS TRANSVERSES DU MAGASIN

- Participer, en tant qu'encadrement, au fonctionnement global et transverse du magasin
- Porter les valeurs de l'enseigne, être ambassadeur de l'image Printemps
- Garantir et partager la connaissance de l'environnement concurrentiel

## INDICATEURS DE MESURE DE PERFORMANCE

- Développement du Chiffre d'Affaires
  - CA (vs. objectif et précédent ; global ; CA/m2)
  - NAT (nombre d'articles par transaction)
  - Panier moyen
  - Taux de transformation
  - Ouverture de Cartes Printemps et Suprême
  - Visites client qualité
- Contribution à la rentabilité de son espace de vente
  - CA ferme vs concession
  - Démarque Inconnue
  - Productivité/ETP à périmètre comparable

## RATTACHEMENT

- Directeur de Magasin ou Responsable Commercial (Chaîne)
- Directeur des Ventes ou Directeurs des Ventes Adjoint (Printemps Haussmann)

## LIAISON HIERARCHIQUE

- Conseillers de Vente, et éventuellement Experts Vente et/ou Responsables de Boutique

*Cette définition d'emploi repère n'a pas vocation contractuelle. Les activités décrites ne représentent pas de manière exhaustive l'ensemble des responsabilités pouvant être exercées par une personne occupant cette fonction.*



## ANNEXE 2

### ENTRETIENS

Savannah MARIOTON, Chargée de recrutement des MV

Stanislas M, Ancien MV

## Interview Savannah MARIOTON

Service Recrutement Printemps Siège

### **Quels sont les profils les plus compliqués à recruter ?**

Les Responsables des Opérations car ce poste n'existe pas dans d'autres structures. Et les Manager des Ventes

### **Pourquoi sont-ils compliqués à recruter ?**

Pour les Responsables des Opérations c'est parce que c'est un poste qui n'existe pas dans d'autres structures. Pour le Manager des Ventes c'est à cause de notre positionnement qui n'est pas en phase avec les salaires proposés sur le marché. Pour l'ouverture du magasin des GL sur les Champs Elysées, ils ont augmentés leur salaire, par rapport à nous (ils propose un salaire d'environ 3400€ alors que nous sommes à 2800€ à confirmer).

### **Comment faites-vous pour attirer les MV ?**

C'est l'image du Printemps qui attire dans un premier temps le poste de manager des ventes est un poste hyper important car il s'agit d'un poste tremplin avec une évolution interne ou externe par la suite. Après il y a l'ambiance des équipes.

### **As-tu une fiche de poste de ces profils ou des postes clés recrutés au Printemps ?**

OK

### **Combien peut coûter un recrutement ?**

Pour certain poste de MV sur PH nous faisons appel à des cabinets de recrutement et en moyenne c'est 6000€ au forfait ou c'est un coefficient qui est appliqué sur la rémunération du collaborateur. Mais je négocie systématiquement et obtient un montant fixe.

### **Les taux de transformation période d'essai en CDI ?**

En dessous de 10% au global mais la population MV est la plus concernée et c'est 10% des MV qui ne transforment pas leur PE.

### **Combien de temps reste les collaborateurs en moyenne dans l'entreprise ?**

Les nouveaux MV restent 3 ans environ car ils se forment, et ensuite ils prennent des postes de plus grande envergure dans le luxe.

### **Quelles sont les raisons principales des départs évoqués ?**

La notion de salaire, c'est un poste contraignant, les amplitudes horaires, poste plus intéressant à l'externe.

### **Que devrions-nous mettre en place pour attirer et retenir nos collaborateurs selon-toi ?**

Augmenter les salaires, nous avons créé un poste de coordinateur des ventes au Printemps Haussmann qui permet une passerelle intermédiaire pour les faire évoluer les MV quand ils n'ont pas assez d'expérience pour prétendre au poste de Coordinateur Commercial. Il n'y a pas assez de turnover sur les postes pour lesquels ils pourraient évoluer.

## Interview d'un ancien manager de vente

Stanislas T., est un ancien collaborateur MV qui a mis fin à sa période d'essai, Virginie du service RH PRINTEMPS HAUSSMANN, est restée en contact avec lui et l'a sollicité.

Il a accepté de répondre à nos interrogations, dans un souci de neutralité, c'est Olfa HB : qui a mené l'entretien.

Cet interview s'est tenu par téléPrintemps Haussmannone.

Présentation d'usage et du sujet de mémoire, Stanislas T. accepte de répondre aux questions et tient à préciser que ce retour n'engage que lui.

**Olfa HB :** Quand avez-vous postulé pour le PRINTEMPS HAUSSMANN en tant que MV ?

**Stanislas T.:** En fait je n'ai pas postulé, c'est un cabinet de recrutement qui m'a contacté. C'était juin 2017

**Olfa HB :** comment vous avait-il présenté, le poste, l'entreprise ?

**Stanislas T.:** Ben comme toujours la super enseigne, de luxe, avec des locaux flambants neufs en plus, une super opportunité de carrière, bref le blabla habituel

**Olfa HB :** C'est-à-dire ?

**Stanislas T.:** Ben que c'est super de les rejoindre parce que le PRINTEMPS HAUSSMANN est super connu, qu'on a de la chance de rejoindre une équipe comme celle-là, que c'est un monstre du luxe à la française, que c'est carrément dingue de travailler dans cet univers ...

**Olfa HB :** et vous avez dit oui tout de suite ?

**Stanislas T.:** non, bien sûr je voulais en savoir plus alors j'ai rencontré le cabinet, qui m'a présenté la fiche de poste, avec les opportunités, le salaire, les primes, bref les nombreux avantages qu'offre le PRINTEMPS HAUSSMANN.

C'est après que j'ai rencontré le service Rh du PRINTEMPS HAUSSMANN, qu'ils m'ont exposé plus précisément le poste, l'organigramme etc

**Olfa HB :** Et vous avez donc choisi de les rejoindre, c'était quand ?

**Stanislas T.:** Début juillet je crois, le process avait été un peu long, 3 semaines il me semble.

**Olfa HB :** Ok, alors parlez-moi de votre première journée

**Stanislas T.:** J'ai été accueilli par une personne de la RH, qui a été super sympa, très gentille et très à l'écoute de mes différentes questions et ...

**Olfa HB :** Pardon mais quels types de questions ?

**Stanislas T.:** Ben avec qui j'allais travailler, quel stand je devais gérer, qui serait mon n+1, mon équipe tout ça, quand j'allais les rencontrer

**Olfa HB :** : Ok

**Stanislas T.:** Et donc bon elle m'explique que je bosserai avec X, le responsable commercial et que mon sup++, c'est Y

**Olfa HB :** Le sup++ ?

**Stanislas T.:** Oui mon N+2 quoi, le Directeur des Ventes que je ne voyais quasiment jamais en plus

**Olfa HB :** Pourquoi ?

**Stanislas T.:** Ben le directeur des ventes il est au-dessus, ce qui l'intéresse c'est les chiffres, celui qui les lui remet il s'en fiche

**Olfa HB :** Du coup vous n'étiez en lien direct vraiment qu'avec le responsable commercial ?

**Stanislas T.:** Oui, dans le peu de temps où j'y ai bossé oui

**Olfa HB :** Oui alors justement, votre premier jour, comment ça s'est passé ?

**Stanislas T.:** Oui donc la jeune femme de la RH m'a bien accueilli et m'a donné une espèce de feuille de route, des RDVs que je devais avoir et des formations que j'aurai par la suite

**Olfa HB :** Que je devais avoir, ça veut dire que vous ne les avait pas honorées ?

**Stanislas T.:** Non, non ! ça veut dire qu'on ne pas solliciter, nuance (sourire). Sur le papier c'était très prometteur, RDVs planifiés, formations ... Alors pour le coup et pour rendre à César ce qui appartient à César, j'ai eu des débuts de formations, parce que le cursus ce suit en plusieurs jours, donc ça c'était ok

Mais pour la rencontre managers, en fil conducteur sur plusieurs semaines comme promis, ce n'était pas le cas

**Olfa HB :** Vous êtes resté combien de temps ?

**Stanislas T.:** 3 mois ! quand j'y pense, je me dis que c'était pas mal, vu que j'étais en roue libre

**Olfa HB :** En roue libre ?

**Stanislas T.:** Oui j'ai rencontré le Responsable Commercial, à 2 reprises, lors de mon arrivée, le premier jour il est venu se présenter, le 2eme me donner mes objectifs et basta.

Du coup j'ai composé, je me suis fait ma propre road map et mes contacts.

Le problème dans ce genre d'arrivée, c'est que vous vous basez sur votre ancienne expérience, moi je n'avais pas bossé en grand magasin, je venais d'une petite chaîne et j'avais gardé les réflexes petite équipe.

Là c'est vraiment une machine de guerre, parce que bon, déjà c'est un travail un peu ingrat ..

**Olfa HB :** Ah bon ? dans quel sens ?

**Stanilas T. :** MV c'est pas un job de rêve, tu dois aller chercher les chiffres auprès des vendeurs, leur faire la morale quand ça va pas, leur donner des objectifs, on te met la pression, donc tu mets la pression, tu n'as pas le temps pour les états d'âme et faut dire quand même qu'on a mauvaise réputation ..

**Olfa HB :** Donc fallait gérer tout ça, sans accompagnement sur les premiers mois c'est ça ?

**Stanislas T.:** Oui , quand je disais que j'étais en roue libre, c'était vraiment le cas, j'ai beaucoup peiné à trouver les infos, à gérer ma to do etc ... et ça ça m'a pesé

**Olfa HB :** C'est pour ça que vous êtes parti ?

**Stanislas T.:** Oui carrément, quand vous êtes mal accueilli, franchement vous vous dites mais c'est quoi la suite ??

Si vous n'avez pas d'accompagnement, un vrai parcours d'entrée, ça donne pas confiance dans le reste ! Si c'est comme ça les 3 premiers mois, à quelle sauce je vais être mangé après

**Olfa HB :** Vous avez été déçu du coup .

**Stanislas T.:** Un peu quand même, j'avais lâché mon job, une équipe sympa, pensant me jeter dans le grand bain et en fait je me suis planté, je me suis dit que je n'avais pas envie de ça.

**Olfa HB :** Et ça vous l'avez vu, ressenti au bout de 3 mois ?

**Stanislas T.:** Oui et je vous dirai même tout de suite mais on se dit on reste, ca va le faire, on va revenir vers moi

**Olfa HB :** Et vous n'avez pas demandé justement à vous faire accompagner, que la RH honore ces RDVs etc ?

**Stanislas T.:** Si bien sûr, j'en ai parlé à la RH mais je voyais bien que c'était les autres qui ne suivaient pas

**Olfa HB :** Les autres c'est qui ?

**Stanislas T.:** Ben le Responsable commercial et les Directeurs des Ventes, alors qu'ils auraient pu me consacrer un peu de temps on aurait été plus efficaces en plus , enfin bref, voilà c'est comme ça

**Olfa HB :** Vous avez retrouvé du travail depuis ?

**Stanislas T.:** En fait pour la petite histoire, je suis en reconversion professionnelle

**Olfa HB :** Ah oui, et en quoi ?

**Stanislas T.:** Rien à voir, mais je me suis inscrit en formation de neurosciences !

**Olfa HB :** Ah bon ??

**Stanislas T.:** Oui, j'avais vraiment envie de faire autre chose, plus ancrée dans l'humain et du coup j'ai repris le chemin de l'école, ben comme vous apparemment

**Olfa HB :** Oui, ça fait bizarre

**Stanislas T. :** Je ne vous le fait pas dire !

**Olfa HB :** Merci beaucoup Stanislas

**Stanislas T.:** Merci à vous

ANNEXE 3

COÛT D'UN RECRUTEMENT

ARTICLE SUR LE COÛT D'UN RECRUTEMENT

**COUT D'UN RECRUTEMENT DETAILLE**

Personnes qui vont intervenir dans le processus de recrutement

Manager des ventes	Chargé de recrutement	Directeur des Ventes	Cabinet de recrutement
2 800,00 € Salaire moyen	3 000,00 € Salaire moyen	15 000,00 €	6 000,00 €
4 116,00 € Salaire moyen chargé	4 116,00 € Salaire moyen chargé	22 050,00 €	
27,14 € Taux horaire chargé	29,08 € Taux horaire chargé	145,38 €	
<b>Responsable Commercial</b>	<b>Gestionnaire de personnel</b>		
4 500,00 € Salaire moyen	2 200,00 € Taux horaire chargé	213,23 €	
6 615,00 € Salaire moyen chargé	3 234,00 €		
43,61 € Taux horaire chargé	21,32 €		

Coût d'un recrutement classique sans cabinet

Durée horaire	Taux horaire chargé du chargé de recrutement	Montant
2	29,08 €	58,15 €
1	29,08 €	29,08 €
1	29,08 €	29,08 €
6	29,08 €	174,48 €
0,5	29,08 €	14,54 €
1	29,08 €	29,08 €
1	29,08 €	29,08 €
1	29,08 €	29,08 €
0,5	29,08 €	14,54 €
1	43,61 €	43,61 €
1	145,38 €	145,38 €
0,5	213,23 €	106,62 €
	<b>Total entretien de validation</b>	<b>295,61 €</b>
	<b>TOTAL Coût recrutement classique</b>	<b>702,68 €</b>

entretiens de validation

Coût d'intégration

Intégration par le service RH

Durée horaire	Taux horaire chargé du Gestionnaire de Personnel	Montant
2	21,32 €	42,65 €
1	21,32 €	21,32 €
	<b>Total intégration RH</b>	<b>63,97 €</b>
Durée horaire	Taux horaire chargé du Gestionnaire de Personnel	Montant
8	27,14 €	217,10 €
6	27,14 €	162,85 €
3,5	27,14 €	94,99 €
10,5	27,14 €	284,95 €
	<b>Total intégration du MV dans son secteur</b>	<b>759,86 €</b>

Intégration du MV dans son secteur

Accueil du MV dans son secteur

Durée horaire	Taux horaire chargé	Montant
3	43,61 €	130,84 €
2	27,14 €	54,28 €
1	145,38 €	145,38 €
	<b>Total accueil MV dans son secteur</b>	<b>330,50 €</b>
	<b>TOTAL Coût d'intégration</b>	<b>1154,33 €</b>

Récapitulatif coût total d'un mauvais recrutement sans cabinet de recrutement

Coût recrutement classique	702,68 €
Coût d'intégration	1154,33 €
Coût fin période d'essai	30 310,54 €
Coût improductivité	10 290,00 €
	<b>42 457,54 €</b>

Récapitulatif coût total d'un mauvais recrutement avec cabinet de recrutement

Coût recrutement avec cabinet de recrutement	6 455,53 €
Coût d'intégration	1154,33 €
Coût fin période d'essai	30 310,54 €
Coût improductivité	10 290,00 €
	<b>48 210,39 €</b>

Durée horaire	Taux horaire chargé du chargé de recrutement	Montant
2	29,08 €	58,15 €
1	29,08 €	29,08 €
1	29,08 €	29,08 €
1	29,08 €	29,08 €
0,5	29,08 €	14,54 €
	<b>Total préparation recrutement</b>	<b>159,92 €</b>
1	43,61 €	43,61 €
1	145,38 €	145,38 €
0,5	213,23 €	106,62 €
	<b>Total entretien de validation</b>	<b>295,61 €</b>
	<b>Total cabinet de recrutement</b>	<b>6 000,00 €</b>
	<b>TOTAL Coût recrutement classique</b>	<b>6 455,53 €</b>

Durée	Salaire	Montant
6 mois	4 116,00 €	24 696,00 €
	5 571,89 €	5 571,89 €
	<b>Total salaire au MV</b>	<b>30 267,89 €</b>
Durée horaire	Taux horaire chargé du Gestionnaire de Personnel	Montant
0,5	21,32 €	10,66 €
1,5	21,32 €	31,98 €
	<b>Total préparation SDTC</b>	<b>42,65 €</b>
	<b>Total coût à fin de PE</b>	<b>30 310,54 €</b>

Durée	Salaire chargé Manager des Ventes	Montant
1 mois	4 116,00 €	4 116,00 €
1,5 mois	4 116,00 €	6 174,00 €
	<b>TOTAL Improductivité</b>	<b>10 290,00 €</b>

par l'entreprise pendant toute la période «  
Ce coût correspond à la valeur ajoutée non perçue par l'entreprise par rapport à l'investissement réalisé. Ce coût peut être estimé au minimum à 1,5 fois le salaire chargé d'un salarié.

SYNTHESE COUT D'UN RECRUTEMENT

Coût d'un mauvais recrutement sans cabinet de recrutement

	Montant
Coût recrutement classique	702,68 €
Coût d'intégration	1 154,33 €
Coût fin période d'essai	30 310,54 €
Coût improductivité	10 290,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>42 457,54 €</b>

Coût d'un mauvais recrutement avec cabinet de recrutement

	Montant
Coût recrutement avec cabinet de recrutement	6 455,53 €
Coût d'intégration	1 154,33 €
Coût fin période d'essai	30 310,54 €
Coût improductivité	10 290,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>48 210,39 €</b>

**COUT D'UN RECRUTEMENT CORRIGE**

**Retour sur investissement**

Pour calculer un Retour sur Investissement : Gain ou perte de l'investissement - coût de l'investissement / Coût de l'investissement

Taux horaire moyen d'un chargé de recrutement	19,78
Taux horaire chargé	29,08
Cabinet de recrutement	6000,00
Taux horaire moyen d'un DV	98,90
Taux horaire chargé	145,38
Estimation Taux horaire Directeur PH	145,05
Estimation Taux horaire chargé Directeur PH	213,23
Taux horaire d'un gestionnaire de personnel	14,51
Taux horaire chargé d'un gestionnaire de personnel	21,32

Salairé mensuel moyen MV	2800,00
Salairé mensuel moyen MV chargé	4116,00
Taux horaire moyen MV	18,46
Taux horaire moyen MV chargé	27,14
Taux horaire moyen du Responsable	4500
Salairé mensuel moyen d'un Responsable Commercial	5490
Salairé chargé d'un RC	36,20
Taux horaire chargé RC	

**Coût d'un recrutement classique sans cabinet**

Durée	Taux horaire chargé Chargé de recrutement	Montant
2	29,08	58,16
1	29,08	29,08
1	29,08	29,08
6	29,08	174,48
0,5	29,08	14,54
1	29,08	29,08
1	29,08	29,08
1	29,08	29,08
0,5	29,08	14,54
14		407,12

**Coût lié à l'intégration**

Durée	Taux horaire chargé Gest. Personnel	Montant
2	21,32	42,64
0,5	21,32	10,66
0,5	21,32	10,66
3		63,96
Durée	Taux horaire chargé Manager des ventes	Montant
8	27,14	217,12
8		516,16
3,5	27,14	94,99
10,5	27,14	284,97
30		1113,24
Durée	Taux horaire chargé DV	Montant
2	145,38	290,76
2		290,76

1177,20

Durée	Taux horaire chargé Directeur des Ventes	Montant
1	145,38	145,38
Durée	Taux horaire chargé Directeur PH	Montant
0,5	213,23	106,61
		251,99

**Coût d'un mauvais recrutement ( si fin de PE)**

Durée	Salairé chargé MV/ Gestionnaire de personnel	Montant
6	4116	24 696,00
0,5	27,14	10,66
1,5	4116	31,98
		5571,89
30		310,54

**Coût administratif lié à l'établissement**

Perte d'exploitation liée à la valeur ajoutée non perçue par l'entreprise pendant toute la période « d'improductivité » du salarié.  
Ce coût correspond à la valeur ajoutée non perçue par l'entreprise par rapport à l'investissement

Perte d'exploitation estimée à 1,5 fois le salaire chargé du MV

Coût total d'un recrutement classique  
Coût total d'un recrutement avec un cabinet

12 126,31 €  
17 719,19 €

Avec fin de PE 48 610,85 €  
Avec fin de PE 52 203,73 €

Durée	Taux horaire chargé	Montant
1 mois	4116	4116
1,5		6174
		10290

tâches effectuées par un autre MV en attendant le recrutement

**Estimation du SDTC**

42,65		
Prime fin année	2058	189,94
RTT	1139,64	
CP	2374,25	
TOTAL SDTC	5571,89	

Déduire 1/3 du coût du cabinet recrutement lié à la rupture de PE



## Le coût réel d'un recrutement

Le recrutement d'un salarié oblige nécessairement à prendre en considération le **coût de ce nouvel employé** dans le cadre du budget alloué et de l'objectif de maîtrise de la masse salariale. Mais en ne prenant en compte que le **coût direct** de cet employé, à savoir son salaire, les cotisations sociales, les primes et avantages divers, on omet régulièrement d'un point de vu budgétaire de prendre en compte le **coût lié au recrutement** de ce salarié.

Posté le 23 avril 2018 par Damien Péan

[f Facebook](#) [in LinkedIn](#) [t Twitter](#) [✉ Email](#)



Ces coûts sont pourtant parfois loin d'être anodins, entre le coût et le temps passé à la réalisation des annonces, le traitement des CV, les frais liés à l'intégration du salarié etc.

### Recrutement : un coût complexe à évaluer

Les contrôleurs de gestion évaluent de manière régulière le **coût de production des biens et services** fabriqués par leur entreprise. Cela paraît logique puisque la confrontation de ce coût au prix de vente permet directement d'évaluer la marge au niveau opérationnel. Les coûts engendrés par les **services de support** sont plus rarement évalués. Les services ressources humaines, et le **coût d'un recrutement** en particulier, échappent rarement à ce constat.

L'évaluation de ce coût peut paraître secondaire, surtout pour un poste à responsabilité en CDI. On recherchera dans ce cas à prendre toutes les mesures possibles pour **éviter un mauvais recrutement**, sans trop se soucier du temps passé et des coûts engendrés par ce processus de recrutement.

### Contactez-nous

0 800 400 460\*  
\* APPEL GRATUIT



ÉCRIVEZ-NOUS



### Pour aller plus loin :

- » L'essentiel de la comptabilité analytique : Maîtriser les méthodes d'analyse des coûts et de la performance
- » L'essentiel de la comptabilité générale : Maîtriser les principaux mécanismes comptables

### Inscription Newsletter GERESO

Recevoir la newsletter

### Nos auteurs



Aurore  
Beaufaron



Arnaud Chéron



Anne-Lise  
Douat



Alain Fauvaud



Antoine  
Fonteneau



Amandine  
Lecomte

Anne-Gaëlle  
Desbois

Bernard-  
Jacques

Pourtant, les budgets sous-estiment souvent ces coûts, et même dans bien des cas, oublient de les prendre en compte. Or, le contexte économique difficile actuel rend indispensable l'**optimisation de toutes les ressources** de l'entreprise. La fonction RH ne peut plus faire l'impasse sur l'évaluation de ses coûts. Des outils financiers existent déjà à ce sujet. On parle de « **Total Cost of Ownership** » (**TCO**) pour évaluer le **coût complet des processus RH**.

L'évaluation du coût d'un recrutement, est, de surcroît, loin d'être évidente. Un certain nombre de coûts directs et indirects doivent être pris en compte.

## Le coût lié au processus de recrutement

Pour procéder au recrutement d'un salarié, les services RH ainsi que les responsables des services concernés par l'embauche vont passer du temps pour réaliser les opérations suivantes :

- Préparation du recrutement (expression du **besoin**)
- Définition du **profil** du nouveau collaborateur
- Rédaction de l'**offre d'emploi**
- Choix des **moyens de diffusion** de l'offre d'emploi et **diffusion**
- **Analyse et tri des candidatures** reçues, vérification de leurs références
- Envoi des réponses négatives et **information des candidats** retenus à l'entretien
- Réalisation des **entretiens**
- **Choix du candidat** retenu en fonction de différents critères
- Annonce au nouveau collaborateur de la bonne nouvelle.

Pour tout ce processus, il est nécessaire de prendre en compte le **coût horaire chargé** (salaire brut + cotisations patronales + charges fiscales de type taxe d'apprentissage etc.) des différents protagonistes du recrutement **multiplié par le temps passé** pour chaque phase (rédaction de l'annonce, analyse des candidatures, entretiens etc.).

Ces différentes étapes chronophages peuvent être évidemment évitées ou fortement réduites en faisant appel à un cabinet externe. Le coût de leur prestation est souvent élevé mais comprend généralement une **garantie de remplacement** si la personne embauchée ne donnait pas satisfaction pendant la période d'essai.

## Le coût lié au processus d'intégration ou onboarding

Une fois le candidat choisi, d'autres **coûts liés à l'intégration (ou onboarding)** vont obligatoirement intervenir :

- Rédaction du **contrat** de travail, création d'un **dossier administratif**
- Prise de rendez-vous pour la **visite médicale**
- **Organisation du poste de travail** en termes de matériels informatiques, de tenue de travail, de fournitures etc.
- **Parcours d'intégration** du salarié en interne : présentation aux autres collaborateurs...
- **Formation en interne** du salarié (voire une formation dans un établissement extérieur).

A nouveau, le temps passé par les différents intervenants de ce processus doivent être évalués en fonction du **coût horaire chargé** et être additionné aux **coûts directs éventuels** (coût de la formation dans un centre de formation notamment).

Pour être tout à fait complet dans l'évaluation du coût de recrutement, il faut également ajouter :

- le coût du manque à gagner de l'entreprise pour le **temps d'attente entre la date de recrutement et l'arrivée effective du candidat** choisi, lorsque le poste est vacant,
- le coût du manque à gagner correspondant au temps nécessaire pour que le nouvel embauché prenne effectivement en charge sa mission (**coût « d'improductivité »**).



Thibaud

Carine Drouin  
IdéCatherine  
Fourmond

Christine Paolini



Corinne Souissi

Delphine  
Mahfouz

Damien Péan

Emmanuel  
CosnetEmmanuel  
LavergneÉliane  
Rakotoñoël

Fehima Issa

Florent Le  
Fraper

Florent Sarrazin



François Taquet

Gwendoline  
AubourgGuillaume  
Leroutier

Gaëlle Picut



Équipe GERESO

Jean-Lou  
GALISSIJean-David  
DarsaJean-Luc  
Codfert

Louise Côté



Marie Brichet



Marc Duménil

Michelle  
Goldberger

Muriel Jouas



Magali Norrito



Magalie Portel



Nadine Egault



Olivier Delorme

Patrick  
DussossoyÉquipe Qualis  
FormationStéphanie  
Abellard

Soumia Aziria

Sophie  
CAVALLIEROStéphanie  
Denis-LaventureSandrine  
FerrandStéphane  
Lhermie

Sandrine Zerbib

Vincent  
Chevillot

Valérie Lecerf



Xavier Bayon



Xavier Monlaü



Hervé Rioche

D'après différentes études, **on estime le coût du recrutement et de la phase d'intégration entre 15 et 25% du salaire brut annuel de la personne embauchée.**

## Le coût d'un mauvais recrutement

Le coût de recrutement est, en réalité, démultiplié quand ce dernier est un échec. Ces « mauvais recrutements » occasionneront les **coûts supplémentaires** suivants :

- Mise en place de la **procédure de rupture de la relation contractuelle** (licenciement, fin de période d'essai etc.) : temps passé aux entretiens, rédaction et envoi de la lettre de licenciement, le cas échéant etc.
- Réalisation du **solde de tout compte et autres documents administratifs** relatifs à la rupture
- **Perte d'exploitation** liée à la valeur ajoutée non perçue par l'entreprise pendant toute la période « d'improductivité » du salarié. Ce coût correspond à la valeur ajoutée non perçue par l'entreprise par rapport à l'investissement réalisé. Ce coût peut être estimé au minimum à **1,5 fois le salaire chargé d'un salarié**, et peut augmenter voire doubler suivant l'activité de l'entreprise, le taux de marge opérationnel et le rapport des frais de personnel par rapport à l'excédent brut d'exploitation (EBE ou EBITDA).
- Coûts supplémentaires liés au **lancement d'un nouveau processus de recrutement** et d'intégration pour remplacer le mauvais recrutement.

Ces mauvais recrutements, très coûteux si l'on additionne tous les frais, sont en progression ces dernières années. D'après une enquête Dares du ministère du travail (janvier 2015) :

- 12,7% des recrutements en CDI font l'objet d'une rupture de la période d'essai
- Plus d'un tiers des contrats en CDI sont rompus au cours de la première année.

### Exemple :

Un salarié nouvellement embauché perçoit un **salaire brut mensuel de 2.500 €** (30.000 € annuel). Ne donnant pas satisfaction, sa période d'essai est rompue au bout de 2 mois. Pour évaluer son coût de recrutement et d'intégration (entre 15 et 25%) on retiendra un taux moyen de 20% soit 6.000 € (30.000 x 20%).

Pendant sa période d'essai, le salarié touchera un salaire brut de 5.000 € (soit 2.500 € x 2). En prenant en compte les charges patronales, les autres charges sociales et fiscales (taxe d'apprentissage, comité d'entreprise, participation etc.), les coûts d'infrastructure (nouveau bureau...), ce coût peut être multiplié au minimum par 1,8 ce qui donne 9.000 €.

Pour tenir compte de la perte d'exploitation liée à la valeur ajoutée non perçue, on peut à nouveau multiplier ce chiffre par 1,5 (et encore, en faisant abstraction des frais administratifs de rupture du contrat : entretien, solde de tout compte etc.) soit 13.500 €.

Avec cette évaluation sommaire, **on peut estimer le coût de ce mauvais recrutement à 13.500 €**, auquel il faudrait additionner le nouveau coût de recrutement et d'intégration de son remplaçant pour avoir une idée du coût du processus global de recrutement « définitif et satisfaisant » pour ce poste. Il est évidemment nécessaire que ce chiffre soit « affiné » par les calculs d'un contrôleur de gestion, notamment pour l'évaluation du manque à gagner lié la valeur ajoutée non perçue.

Imaginons que cette année, l'entreprise étudiée est embauchée en tout **100 salariés en CDI**, au même salaire. Si on en croit les statistiques, environ **13% de ces recrutements se solderont par un échec** et par une rupture de la période d'essai (12,7% selon les dernières statistiques). Sur ces 100 salariés, 13 seraient ainsi susceptibles d'être en cette situation.

**Le coût annuel lié à des mauvais recrutements s'élèverait ainsi à 13.500 x 13 = 175.500 €.**

Ces chiffres montrent clairement l'impact du processus de recrutement sur les résultats de l'entreprise.

Une amélioration du processus de recrutement, certes, souvent plus longue et coûteuse peut à moyen – long terme faire économiser des coûts importants liés à des mauvais recrutements.



Rejoignez-nous sur Facebook



Suivez-nous sur Twitter



Rejoignez-nos cercles



Rejoignez notre réseau pro

## Mots-Clés

apprentissage assurance chômage bulletin de paie  
 CDD CDI chômage conférence **contrat de travail** cotisations sociales CPF dialogue social  
**droit du travail** droit social  
 développement personnel ebook emploi  
**fonction publique**  
 formation formation professionnelle  
 formation ressources humaines formation RH  
 GERESO Impôt sur le revenu  
**impôt sur les sociétés** inaptitude  
**licenciement** livre  
 management mobilité mobilité internationale ordonnances macron  
 organisation paie protection sociale  
 Prélèvement à la source quiz  
 recrutement ressources humaines  
**retraite** RH rémunération santé au travail  
 sécurité sociale travail URSSAF

## Autre solution : recruter un salarié déjà connu

L'autre solution pour réduire drastiquement les coûts de recrutement et d'intégration consiste à **recruter en CDI, des personnes ayant déjà travaillé pour l'entreprise sous d'autres statuts** (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, stages, statut indépendant) et ayant donné satisfaction.

Les **candidats « conseillés » par d'autres salariés de l'entreprise** (on parle de « **cooptation** ») permettent également de réduire la plupart du temps, le temps lié à la phase de recrutement et d'intégration. Dans ce dernier cas, le coût de recrutement est généralement divisé par 2 voire plus. Ces 2 solutions permettent à la fois de réduire le risque de mauvais recrutement et de diminuer fortement le temps et le coût du processus complet de recrutement.



### Damien Péan

Damien PÉAN est titulaire du Diplôme d'études supérieures comptables et financières (DESCF).

Il intervient depuis plusieurs années auprès d'étudiants en licence de comptabilité et de gestion, à qui il enseigne le contrôle de gestion, la comptabilité approfondie, le management, la fiscalité, le droit des sociétés et le droit du travail.

Il intervient également en formation continue pour le compte de divers organismes de formation sur des thématiques techniques en comptabilité et fiscalité. Il forme aussi un public de non-initiés aux fondamentaux de la finance.

 [Voir ses articles](#)

 Facebook  LinkedIn  Twitter  Email

## Sur le même sujet



**Profil en ligne : 9 conseils pour améliorer votre image sur les réseaux sociaux**



**Management : les points clés pour réussir sa gestion des talents**



**Entretien de recrutement : non-discrimination et promotion de la diversité**

### Catégories

[Paie et administration du personnel](#) ,

[Pratiques RH, recrutement, compétences et carrières](#)

### Étiquettes

[charges de personnel](#) [coût salarial](#) [recrutement](#)

Une réponse pour  
Le coût réel d'un recrutement

17

ANNEXE 4

PRESENTATION DES 3 PRESTATAIRES  
WORKELO, CROSSTALENT ET TEELT



**WORKELO**

L'expérience d'onboarding réinventée

**Présentation**

Mars 2019

## L'onboarding était chronophage, long, mal pris en charge et risqué pour l'entreprise

150+

tâches listées pour réussir un onboarding parfait (Workelo, 2017)

6 mois

nécessaires en moyenne au nouvel employé pour être 100% opérationnel (Deloitte, 2017)

65%

des entreprises n'ont pas de processus écrits en place (Deloitte, 2017)

7 004€

correspond au coût moyen d'un onboarding raté (qui engendre une démission) (Challenges, France, 2016)

« Onboardings aléatoires »

« Checklist manuelle »

« Mon manager n'a pas le temps »

« Impossible de penser à tout »

« Qui est mon interlocuteur ? »

« Je n'ai pas tous les outils en main »

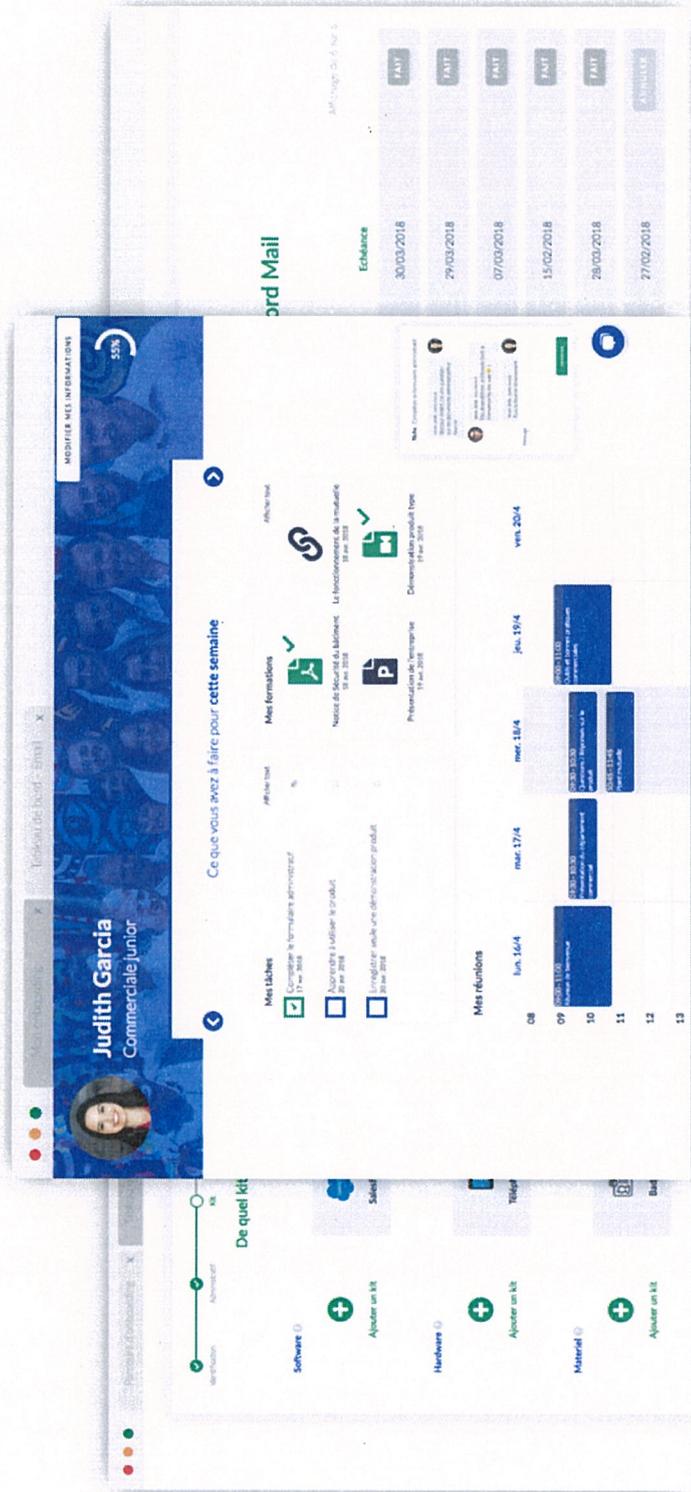
« Valeur, vision, c'est quoi ? »

« Je m'y perds dans le suivi ! »

**Interviews de 300+ collaborateurs, RH et managers**



Aujourd'hui grâce à Workelo, l'intégration devient simple pour attirer, révéler et conserver vos talents



# **W** WORKELO Une amélioration drastique de l'onboarding...



## **Expérience employé**

Workelo rend l'onboarding clair, collaboratif et social, et aide le nouveau salarié à se sentir accueilli et opérationnel rapidement.



## **Processus complet**

De la récolte des informations administratives à la finalisation d'un parcours, créez des parcours pertinents pour mettre vos employés dans les meilleures dispositions.



## **Smart-boarding**

Grâce à l'intelligence artificielle, la plateforme devient un assistant RH virtuel !



## **Montée en compétence**

Avant même son 1er jour (pré-boarding), l'employé a déjà accès à du contenu et des informations cadencés dans le temps.



## **On / Cross / Off-boarding**

Gérer sur une seule et même plateforme toutes vos mobilités internes !

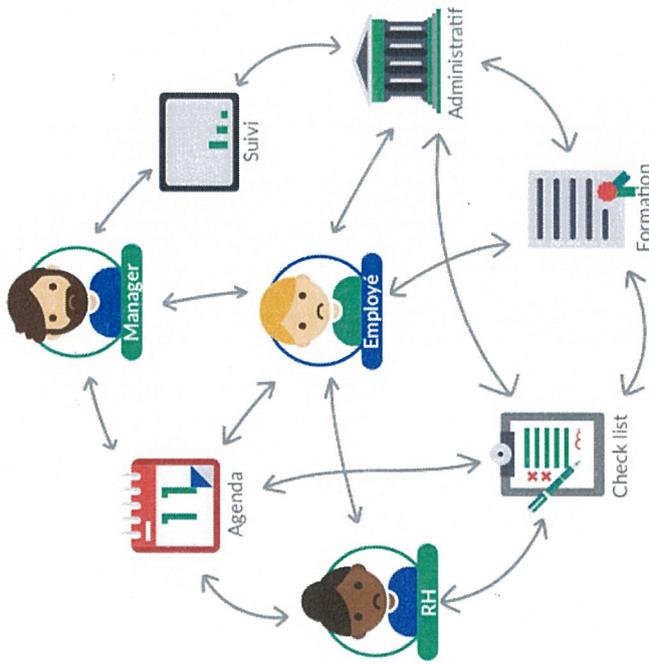


## **Digitale et mobile**

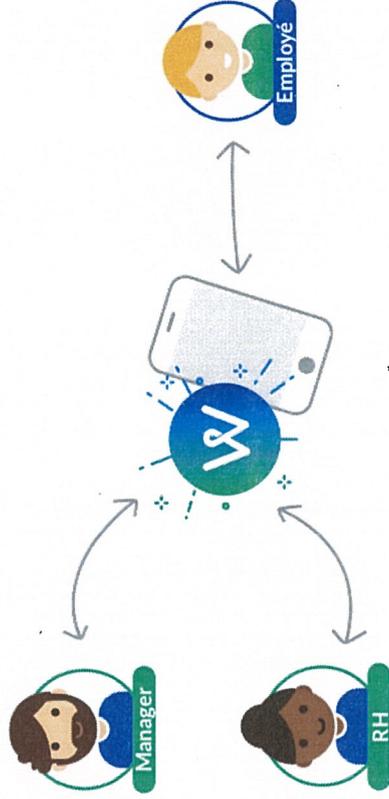
L'accès à la plateforme peut se faire dans toutes les conditions (Ordinateur, Tablette, Mobile).

# W **WORKELO** ... grâce à un déploiement simple et rapide...

## L'onboarding avant



## L'onboarding après



vs.

72% gain de temps pour les managers

100% des intégrations complètes et suivies

# W **WORKELO ... et des dizaines de fonctionnalités activables !**

## Modules clés

### Administratif

Rassemblez tous les documents administratifs sans effort, faites les transférer automatiquement et allez même jusqu'à la signature en ligne !

### e-Learning

Donnez accès à du contenu en ligne (livret d'accueil, vidéo, lien, texte...) afin de préparer vos recrues sur tous les sujets (valeurs, vision, contenu métier...).

### Système de suivi

Contrôlez et ajustez l'intégration de vos nouveaux employés le long de toutes ces étapes. Faites transiter l'information dans 50+ outils déjà connectés.

### Kit de bienvenue

Assurez-vous que tout soit prêt pour l'arrivée de vos nouveaux employés (dotation, matériel, accès...). Une synchronisation parfaite et automatisée est proposée par la plateforme.

### To-do automatisée

Chaque recrue aura une vision claire des tâches à réaliser par semaine pour avancer efficacement et avec assurance dans son nouveau poste.

### Team building

Planifiez sans effort les réunions et déjeuners de vos nouveaux employés pour s'assurer qu'ils rencontrent toutes les personnes clés lors des premières semaines.

## Et aussi...

### Pre-boarding

Animez la période en amont de l'arrivée du collaborateur dans l'entreprise

### Portrait de présentation

Découvrez la personnalité de votre nouveau collaborateur

### Parcours type d'intégration

Nieréinventez pas la roue à chaque nouvelle recrue

### Cadencement automatisé

Paramétrez dès le début une expérience d'intégration sur plusieurs semaines

### Feedback

Donnez la parole à vos employés régulièrement - Exemple: Rapport d'etonnement

### Base de connaissances

Stockez et transmettez toutes les informations essentielles à vos recrues

### Notification Email / SMS

Faites circuler les infos au bon moment, rapidement !

### Signature Electronique

Economisez du papier pour la planète et facilitez les démarches

### Organigramme / annuel

En quelques clics, faites comprendre la hiérarchie de votre entreprise

### Buddy / Mentor

Assignez à votre nouvelle recrue un référent au sein de votre structure

### Suivi du progrès

Des outils et des métriques disponibles pour vous aider à intégrer

### Livret d'accueil

Tout ce qu'il faut savoir pour tout nouvel onboarding, en format digitalisé

### API

Connectez votre écosystème (Workday, SAP, PeopleDoc, Talentsoft...)

### Validation des acquis

Utilisez Workelo pour valider chaque étape d'intégration (objectifs, quiz, rdv...)

### Dashboard de suivi

Consultez votre vue héliographique pour suivre tous vos onboardés

### Offboarding

Et, pourquoi pas, une belle expérience de fin ? Facilitez vous la vie!

# **W** WORKELO Notre outil est validé par des dizaines d'entreprises !



**Maxime Aubain, RH chez Auto1 group**

Startup, de 5 à 300 employés en 2 ans

« Il est crucial d'animer cette période d'onboarding et faciliter la rencontre entre collègues. C'est la clé pour une meilleure implication. »



**Laurent Perchais, Stratégie chez Orange**

Multinationale, 80 000 employés dans 29 pays

« Automatiser le processus d'onboarding, permet d'alléger les managers et RH de tâches répétitives et de se concentrer sur l'essentiel : créer une équipe. »



**Christine Peslerbe, HR chez IKKS**

Retail, 450 magasins dans 11 pays

« Aujourd'hui, dans la plupart des entreprises du retail, le processus d'onboarding est fait manuellement et à l'oral. Un outil permettant de clarifier et d'améliorer l'arrivée de nouveaux employés répond à un réel besoin. »

ARTEFACT



# **WORKELO** Une équipe d'experts à votre disposition

- Une reconnaissance du marché



LesEchos



Challenges

- Nos valeurs :
  - Innovation technologique
    - Agilité
    - Développement en interne
  - 100% orienté client
    - Une équipe experte RH dédiée au support
    - Feuille de route produit flexible à 20%
  - Expérience
    - 40 000 utilisateurs (dont 4 CAC40)
    - Multi-site, entreprises de 100 à 200 000 salariés

- Board members



David Bizer  
@Google



Laurence Cosson  
@Orange @SPIE



Clement Buyse  
@PeopleDoc

...

# WORKELO Une expérience unique pour le nouvel employé

- ONBOARD
- ONBOARDEES
- PAPERWORKS
- WELCOME KITS
- TRAININGS
- MYCOMPANY



# La création simple d'un parcours d'intégration grâce au Smart-boarding

The screenshot displays a user interface for onboarding. At the top, a progress bar shows five stages: Identification (checked), Paperwork (checked), Kit (checked), Training (checked), and Meeting (not checked). Below this, a section titled "What meetings should your onboardee attend?" lists several meetings with details such as the meeting name, the organizer's name and title, and the date and time.

Meeting	Organizer	Date & Time
Réunion avec Pauline Tonneli	Pauline Tonneli - Developer Manager	May 28, 2018 (11:36 AM)
Réunion avec Marge Chapuis	Marge Chapuis - Hr Manager	May 28, 2018 (12:48 PM)
Réunion avec Glen Robinson	Glen Robinson - It Manager	May 30, 2018 (11:36 AM)
Réunion avec Garry White	Garry White - Legal Advisor	May 30, 2018 (11:36 AM)
Réunion avec Marc Valcorres	Marc Valcorres - Product Manager	May 30, 2018 (05:36 PM)
Réunion avec Jennifer Ulvou	Jennifer Ulvou - Legal Advisor	May 31, 2018 (03:12 PM)

# WORKELO Un suivi claire et intuitif des avancées

The screenshot shows a user interface for a sales manager named Sandra Macadam. At the top, there is a navigation menu with the following items: ONBOARD, ONBOARDEES (highlighted in green), PAPERWORKS, WELCOME KITS, TRAININGS, MY COMPANY, and MODIFIER SES INFORMATIONS. Below the menu, there is a profile card for Sandra Macadam, Sales manager, with a circular profile picture. To the right of the profile card, there is a progress indicator showing 47% completion. Below the profile card, there is a section titled 'What you'll need to do' with a 'this week' button. The main content area displays three task categories: 'Company Tasks (80%)' with one task 'Take a photo of the onboarding' due on Jun 01, 2018; 'Onboarder's Tasks (0%)' with one task 'Attend 3 client meetings with the manager' due on Jun 03, 2018; and 'Onboarder's Trainings (0%)' with no tasks listed.

What you'll need to do

◀ this week ▶

## Company Tasks (80%)

- Take a photo of the onboarding  
Jun 01, 2018 - Joiner@ales.com

Show all



## Onboarder's Tasks (0%)

- Attend 3 client meetings with the manager  
Jun 03, 2018

Show all



## Onboarder's Trainings (0%)



Show all





**WORKELO**

L'expérience d'onboarding réinventée

[contact@workelo.eu](mailto:contact@workelo.eu)

**Fwd: CROSSTALENT**

VIRGINIE BORGES &lt;virginie.borges1702@gmail.com&gt;

3 avril 2019 à 22:26

À : Oifa HAOUAS-BENOIST &lt;ohaouas@gmail.com&gt;, VEILLARD Marine &lt;marine.viellard08@gmail.com&gt;

Bonsoir les filles, voici le mail récapitulatif de Crosstalent, j'ai fait le récap du coût du devis si cela peut aider. Bonne soirée.

Virginie

----- Forwarded message -----

De : BORGES Virginie &lt;vborges@printemps.fr&gt;

Date: mer. 3 avr. 2019 à 17:55

Subject: TR: CROSSTALENT

To: virginie.borges1702@gmail.com &lt;virginie.borges1702@gmail.com&gt;

De : noreply@salesforce.com &lt;noreply@salesforce.com&gt; De la part de Alexis Piffierling

Envoyé : mercredi 3 avril 2019 17:53

À : BORGES Virginie &lt;vborges@printemps.fr&gt;

Objet : CROSSTALENT

Chère Madame,

Je vous remercie pour votre sollicitation et vous confirme me tenir à votre disposition pour vous apporter les éléments utiles au montage d'un projet de *digitalisation du OnBoarding*, voir *Digitalisation du Recrutement + OnBoarding*

Tout d'abord, et sans entrer dans le détail, la location d'un accès RH pour pouvoir lancer des processus de OnBoarding, s'élève à 90€/mois et par accès.

Avec cela, vous allez pouvoir envoyer des formulaires à des candidats entrants, via leur adresse mail perso, et ils vont pouvoir :

- renseigner toutes les informations utiles,
- transmettre leurs documents,
- télécharger des pièces que vous souhaitez leur remettre.

Ainsi, le dossier salarié se construit sans que le RH ait besoin de saisir le moindre élément. Des automatismes permettent de vous alerter sur l'accomplissement du processus.

L'outil de gestion administrative a la puissance du SIRH, vous pouvez donc intégrer des automatismes comme:

- le lancement de parcours de formations,
- le suivi des périodes d'essai,
- les demandes de création d'accès auprès des différents services (adresse mail, carte de cantine, badge sécurité,...)

Pour le paramétrage de l'outil et des automatismes, on parle de phase d'implémentation. cette phase est facturée au lancement du projet, et par définition est non récurrente. Il faut compter 14 000€ pour le OnBoarding seul. Si vous ajoutez des parcours d'intégration, les alertes sur les périodes d'essai, .... Cela peut dépasser les 20 k€.

J'espère que ces éléments vont vous aider à avancer.

Nous pourrons réaliser une démonstration à distance de l'outil et à l'issu, je vous enverrai des sreen-shot de la démonstration pour monter votre dossier.

Nous pourrons aussi échanger sur les arguments à utiliser pour "vendre" en interne le projet ;)

Je vous rappelle.

**Alexis PFIFFERLING**

Ingénieur d'affaires

7, rue de Bucarest - 75008 PARIS

06 79 74 51 93

 ROI.xlsx  
15K



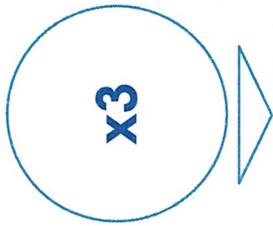
---

*“le point de départ qui évite les départs”*

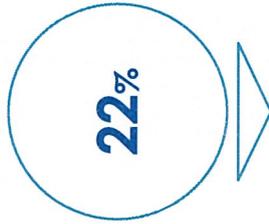
mercredi 03 avril 2019

document strictement confidentiel

# Constats et problèmes identifiés



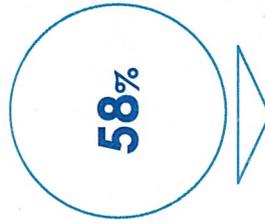
L'estimation du coût de la perte d'un employé au cours de la première année s'élève à 3 fois son salaire



22% du turnover des employés a lieu dans les 45 premiers jours de leur période de contrat



1/5 des employés quittent leur poste seulement car ils ont été mal intégrés



Il y a 58% plus de chances qu'un employé soit présent 3 ans après ses débuts lorsqu'il suit un programme d'intégration structurée

## Verbatims

*"15% des collaborateurs que nous recrutons ne se présentent pas le jour attendu"*

**G.M Président ESN 4500 Collabs**

*"Nous voulons absolument que les personnes qui travaillent chez nous vivent une première expérience unique et agréable"*

**A-S.M DRH Startup en forte croissance 150 Collabs**

*"Pour 48% de nos collaborateurs, le point le plus important sera leur capacité à se projeter dans le Groupe"*

**B.T DG Adjoint ESN 1300 Collabs**

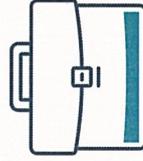
# Teelt, l'onboarding maîtrisé

Organisez toutes les informations clés pour l'accueil de vos nouveaux collaborateurs



## Bienvenue dans l'entreprise !

automatisation des tâches administratives et diffusion des informations pratiques, en direct ou via des API de connexion vers SIRH existant



## Bienvenue dans le poste !

transmission métier, ressources documentaires, réunions de prise de contact et de formations, mise en place de parcours personnalisés

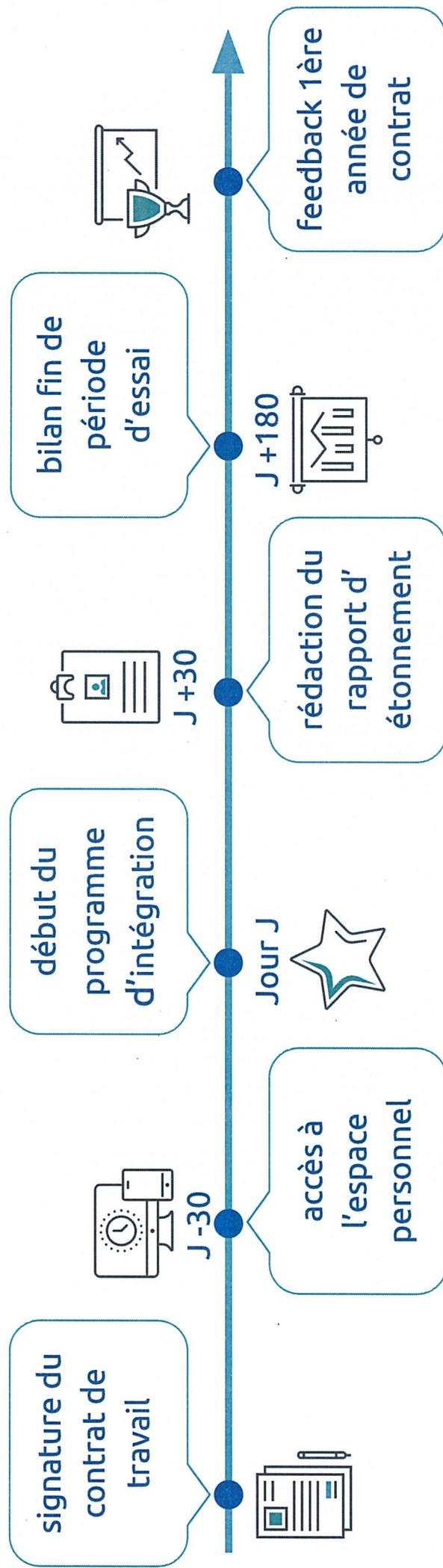


## Merci de m'accueillir !

Présentation et interaction avec l'équipe avant le premier jour, suivi continu et feedback sur le process d'intégration, préparation des outils pour le jour-j

# Teelt, l'onboarding sur-mesure

Personnalisez l'accueil de vos nouveaux collaborateurs avant même leur arrivée (exemple)



# Teelt, l'onboarding pour tous les collaborateurs

Proposez à vos collaborateurs l'expérience d'onboarding

## Onboarding Inclusif

Dédié à vos collaborateurs en poste, pour engager de nouvelles relations, donner la vision de l'entreprise, de sa stratégie et de son évolution à jour.

## Cross-Boarding

Pour accompagner vos collaborateurs en mobilité interne dans leur nouveau poste via un programme d'onboarding ad'hoc

## Re-onboarding

Impliquez à nouveau vos collaborateurs absent pendant une longue période (congé maladie, congé maternité).

## Freelance, consultants

Dédié à vos collaborateurs externes pour assurer une prise de fonction rapide, la bonne diffusion des valeurs de votre société et favoriser leur montée en compétences rapide.

# Produit / ressources humaines et managers



Relations humaines  
attribution de parrain,  
mentoring, référents métiers



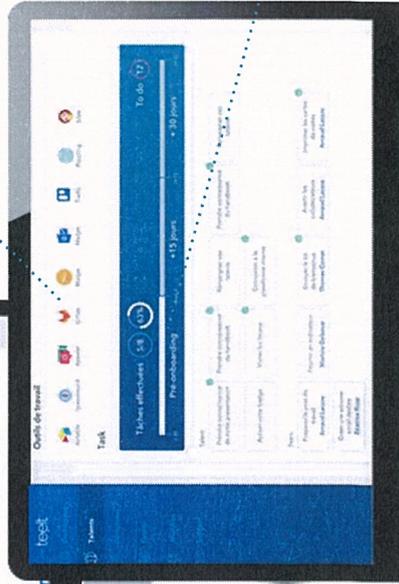
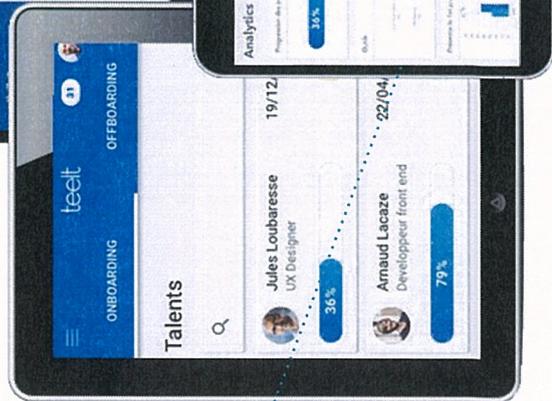
Checklist interne  
pour préparer l'arrivée  
du nouveau collaborateur



API : création auto  
des comptes  
aux outils internes  
(slack, Google agenda..)



Pilotage Intégration  
suivi et amélioration  
des parcours



Pré-onboarding  
animation de la période  
précédant le jour d'arrivée

# Produit / nouveaux talents



**Feedbacks**  
NPS collaborateurs,  
rapport d'étonnements, quizz



**Plateforme marque blanche**  
diffusion des valeurs,  
de la culture de votre société



**Diffusion des ressources internes**  
(eLearning,  
welcome kit, notices)



**Session Onboarding**  
campagne d'intégration  
des nouveaux talents  
(meeting, formation)



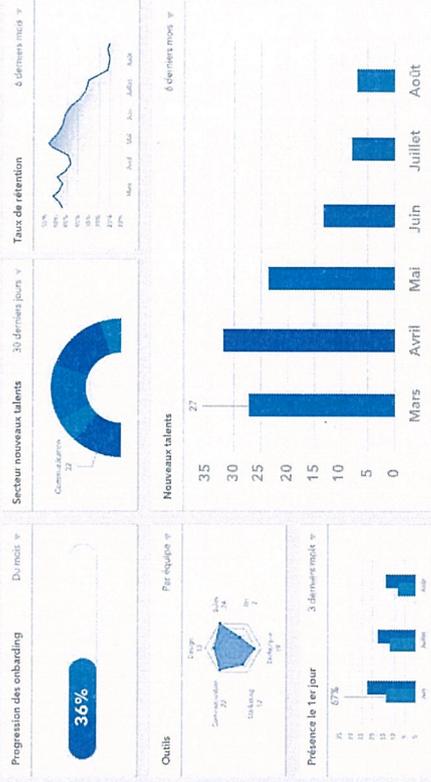
**Envoi et téléchargement documents administratifs**  
pour les collaborateurs

# Teelt, l'onboarding réussi

- rétention des nouveaux collaborateurs
- réduction du turnover
- valorisation de la marque employeur
- gain de temps RH et manager
- feedbacks en continu



## Analytics



## Dashboard



# Les fondateurs



**Yann Boisseau**

Développement stratégique & commercial

yb@teelt.io  
06.50.26.18.32



**Jonathan Dietsché**

Marketing & développement produit

jd@teelt.io  
06.19.33.09.26



**lesdigitaleurs** \* **ilcooFrance**  
@teelt\_io remporte le prix régional de la solution #digitale 2018 attribué par la @CCI\_Paris\_14F et remis par @DDubrac et @Echos\_Solutions #PrixDigitaleurs2018  
149 13 82 128



CCI VAL-DE-MARNE  
CCI PAYS DE FRANCE  
Google  
Les Echos SOLUTIONS  
afrio

20.11 - 6 déc. 2018



www.teelt.io  
welcome@teelt.io

# teelt

welcome on board

Nos partenaires



WILCO

ACCÉLÉRATEUR DES STARTUPS D'ÎLE-DE-FRANCE



La FRENCH TECH

bpifrance

LeLabRHS

schoolab  
INNOVATION  
STUDIO

ANNEXE 5

DEVIS WORKELO



Marine VIELLLARD &lt;marine.viellard08@gmail.com&gt;

---

**Suite échange téléphonique**

Alexandre Grenier &lt;alexandre@workelo.eu&gt;

16 avril 2019 à 09:54

À : Marine VIELLLARD &lt;marine.viellard08@gmail.com&gt;

Bonjour Marine,

Le cout à l'utilisation de Workelo se divise en 2 éléments :

- set-up
- licence

Le cout set-up dépend principalement :

- du nombre de formations
  - du temps de lancement via notre chef de projet
- Il peut aller de 2k€ à 20k€ (cout fixe).

Le cout licence dépend principalement :

- du volume de mobilités gérés
  - du volume de personnes en support
- Il peut aller de 1k€ à 6k€ mensuels.

Un tarif pourra être envoyé au client final juste après notre 1er échange avec un commercial Workelo.

Pour info, notre prix est compétitif et n'a jamais été un point de blocage avec nos dizaines de clients retail (Lapeyre, IKKS, PointP...).

Bon courage pour la présentation !

--



Alexandre Grenier

m: +33 (0)6 25 82 27 11  
e: alexandre@workelo.eu  
[www.workelo.eu](http://www.workelo.eu)

# Our clients speak about us: Banque Casino, IKKS, Saint Gobain, EDF

# A few awards: Top HR company 2018 by Akoya, Top Saas company 2018 by BPI France

[Texte des messages précédents masqué]

44

## ANNEXE 6

### LES CHIFFRES

ON BOARDING ACTUEL

Année 1

	Nb	recrutement	Cout d'intégration	Perte d'exploitation Courbe d'apprentissage	Perte d'exploitation Poste Vacant	Admin	Total	€/Personne
		6 456	1 155	4 116	6 174	43	17 944	
Embauche consolidée	6	38 736	6 930	24 696	37 044		107 406	17 901
Embauche rupture PE (35%)	3,33	14 853	3 850	13 720	20 580	142	53 146	15 944
	9,33	53 589	10 780	38 416	57 624	142	160 552	26 759
<b>Total</b>						<b>160 552</b>		

Année 2

	Nb	recrutement	Cout d'intégration	Perte d'exploitation Courbe d'apprentissage	Perte d'exploitation Poste Vacant	Admin	Total	€/Personne
		6 456	1 155	4 116	6 174	43	17 944	
Embauche consolidée	5	32 280	5 775	20 580	30 870		89 505	17 901
Embauche rupture PE (35%)	2,78	12 378	3 208	11 433	17 150	118	44 288	15 944
	7,78	44 658	8 983	32 013	48 020	118	133 793	26 759
<b>Total</b>						<b>133 793</b>		

Année 3

	Nb	recrutement	Cout d'intégration	Perte d'exploitation Courbe d'apprentissage	Perte d'exploitation Poste Vacant	Admin	Total	€/Personne
		6 456	1 155	4 116	6 174	43	17 944	
Embauche consolidée	5	32 280	5 775	20 580	30 870		89 505	17 901
Embauche rupture PE (35%)	2,78	12 378	3 208	11 433	17 150	118	44 288	15 944
	7,78	44 658	8 983	32 013	48 020	118	133 793	26 759
<b>Total</b>						<b>133 793</b>		

Année X

	Nb	recrutement	Cout d'intégration	Perte d'exploitation Courbe d'apprentissage	Perte d'exploitation Poste Vacant	Admin	Total	€/Personne
		6 456	1 154	4 116	6 174	43	17 943	
Embauche consolidée	5	32 280	5 775	20 580	30 870		89 505	17 901
Embauche rupture PE (35%)	2,78	12 378	3 208	11 433	17 150	118	44 288	15 944
	7,78	44 658	8 983	32 013	48 020	118	133 793	26 759
<b>Total</b>						<b>133 793</b>		

RENTABILITE INVESTISSEMENT PLATEFORME WORKELO

Nb	Cout recrutement	Cout d'intégration	Perte d'exploitation Courbe d'apprentissage	Perte d'exploitation Poste Vacant	Admin	Total	€/Personne
	6 456	1 155	4 116	6 174		43	17 944
Embauche consolidée	38 736	6 930	24 696	37 044		107 406	17 901
Embauche rupture PE	13 368	3 465	12 348	18 522		128	47 831
	52 104	10 395	37 044	55 566		128	155 237
License Workelo	12 000						
Deploiement + Formation PH	3 000						
Ticket (200 €)	1 800						
	16 800						
<b>Total</b>						172 037	
<b>Gain utilisation Workelo</b>						-	11 485

Nb	Cout recrutement	Cout d'intégration	Perte d'exploitation Courbe d'apprentissage	Perte d'exploitation Poste Vacant	Admin	Total	€/Personne
	6 456	1 155	4 116	6 174		43	17 944
Embauche consolidée	32 280	5 775	20 580	30 870		89 505	17 901
Embauche rupture PE	8 912	2 310	8 232	12 348		85	31 887
	41 192	8 085	28 812	43 218		85	121 392
License Workelo	12 000						
Maintenance + Formation PH	1 000						
Ticket (200 €)	1 400						
	14 400						
<b>Total</b>						135 792	
<b>Gain utilisation Workelo</b>						-	1 999

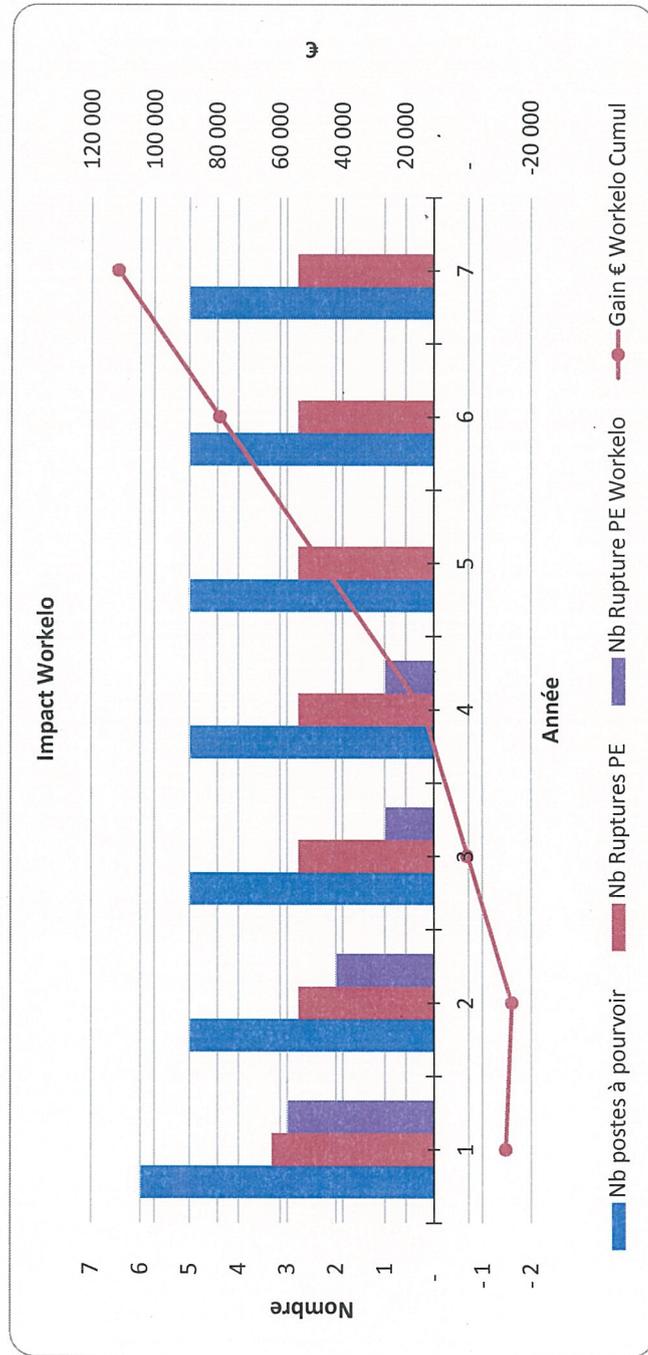
Nb	Cout recrutement	Cout d'intégration	Perte d'exploitation Courbe d'apprentissage	Perte d'exploitation Poste Vacant	Admin	Total	€/Personne
	6 456	1 155	4 116	6 174		43	17 944
Embauche consolidée	32 280	5 775	20 580	30 870		89 505	17 901
Embauche rupture PE	4 456	1 155	4 116	6 174		43	15 944
	36 736	6 930	24 696	37 044		43	105 449
License Workelo	12 000						
Maintenance + Formation PH	1 000						
Ticket (200 €)	1 200						
	14 200						
<b>Total</b>						119 649	
<b>Gain utilisation Workelo</b>						-	14 144

Nb	Cout recrutement	Cout d'intégration	Perte d'exploitation Courbe d'apprentissage	Perte d'exploitation Poste Vacant	Admin	Total	€/Personne
	6 456	1 154	4 116	6 174		43	17 943
Embauche consolidée	32 280	5 775	20 580	30 870		89 505	17 901
Embauche rupture PE	-	-	-	-		-	-
	32 280	5 775	20 580	30 870		-	89 505
License Workelo	10 000						
Maintenance + Formation PH	1 000						
Ticket (200 €)	1 000						
	12 000						
<b>Total</b>						101 505	
<b>Gain utilisation Workelo</b>						-	32 288

57

SYNTHESE

Année	1	2	3	4	5	6	7
Nb postes à pourvoir	6	5	5	5	5	5	5
Nb Ruptures PE	3	3	3	3	3	3	3
Cout Sans Workelo	160 552	133 793	133 793	133 793	133 793	133 793	133 793
Nb Rupture PE Workelo	3	2	1	1	-	-	-
Cout Avec Workelo	172 037	135 792	119 649	119 649	101 505	101 505	101 505
Efficacité Workelo	10%	28%	64%	64%	100%	100%	100%
Gain € Workelo	-	11 485	1 999	14 144	32 288	32 288	32 288
Gain € Workelo Cumul	-	11 485	13 485	659	14 804	47 092	79 380
							111 667



## ANNEXE 7

### LA REPARTITION DES TACHES

REPARTITION DES TACHES

Quoi	Qui
Rescenser la fiche d'identité de l'entreprise : Activités, chiffres et dates clés, dirigeants, forces et faiblesses internes, menaces et opportunités marché	Virginie
Rescenser le département RH (effectif, missions, chiffres clés, forces, faiblesses, etc.	Virginie
Thématique choisie : ONBOARDING	MOV
Cœur de cible	V/O
Diagnostic	MOV
Méthode utilisée SMART	MOV
Choix de la technologie digitale	Olfa
Analyse des risques	MOV
Prestataires On boarding	Marine
Impression des Docs	Olfa
Graphique gestion des risques	Olfa
Présentation presentation 5 pages	Olfa
Présentation PPT	V/O
Annexes	Marine
Transmission des annexes	M/O/V