

Introduction

Animatrices: Mathilde CENATUS, Coralie COLLET

Avant de plonger dans le sujet de l'offboarding, l'ensemble des participants ont été invités à définir ce concept à travers une interaction sur Wooclap, leur posant la question : « *Comment définiriez-vous l'offboarding ?* ». Voici les résultats obtenus :



L'offboarding est la période qui s'étend de l'annonce du départ d'un collaborateur jusqu'à sa séparation définitive avec l'entreprise, marquant ainsi la conclusion de la relation professionnelle.

Comme l'onboarding, phase d'intégration du collaboration, l'offboarding fait l'objet d'une attention accrue dans les discussions RH. L'offboarding concerne les diverses situations de départ telles que la démission, la rupture conventionnelle ou le licenciement. Ces deux processus, bien que situés à des moments opposés de la relation professionnelle, sont aujourd'hui reconnus comme essentiels pour le succès d'une organisation.

L'offboarding ne se résume pas uniquement à la mise en œuvre des formalités administratives liées au départ. Il constitue une opportunité pour l'entreprise d'assurer une transition fluide et positive, non seulement pour le collaborateur qui quitte l'organisation, mais aussi pour l'équipe restante. Un processus d'offboarding bien orchestré renforce l'image de l'entreprise, contribue à maintenir un climat de confiance, et peut améliorer significativement la perception de la marque employeur

L'importance de bien gérer les départs est d'autant plus marquée dans un contexte où le turnover peut avoir un impact direct sur la réputation et la compétitivité d'une organisation. Un offboarding négligé peut entraîner des frustrations, des incompréhensions, voire des tensions, qui se répercutent négativement sur l'engagement des collaborateurs et la rétention des talents.

Dès lors, une question centrale se pose : **Comment le processus d'offboarding peut devenir un levier stratégique au sein de l'entreprise ?**

Brainstorming

Animateurs des tables rondes : Léo BOURDAIS, Naïla DAOUDI, Khulan ENKHTUUL, Julie GOUGEON, Nathan LE BRAS, Camille LE COQ, Emilie SAUER

Lors de ce café RH, les participants ont pu discuter sur le sujet de l'offboarding. Différentes images ont été mis à disposition pour aborder le sujet avec des questions au dos des images.

Exemple :



Que représente pour vous cette image en lien avec le départ d'un collègue ?

Il a été mis en évidence que le processus d'offboarding est souvent moins élaboré que celui d'onboarding, bien qu'il soit tout aussi stratégique.

Un bon offboarding passe dans un temps par la communication. Elle doit être ouverte, transparente et respectueuse. Il est aussi important de prévoir un transfert de connaissances entre le salarié sortant et le reste de l'équipe pour une meilleure gestion de la charge de travail, particulièrement en veillant à une communication fluide au sein de l'équipe. Il est crucial de respecter les obligations légales tout en anticipant le départ du salarié par une communication claire et proactive. Ce processus doit être ajusté en fonction du contexte : un départ volontaire du salarié ou une séparation initiée par l'employeur ne requiert pas la même approche.

Un offboarding réussi joue un rôle central dans la préservation de la marque employeur et l'image de l'entreprise. Les salariés sortants peuvent devenir des ambassadeurs de l'entreprise, d'où l'importance de maintenir un lien avec eux après leur départ. Elaborer un rapport d'étonnement peut être envisagé quelques mois après pour recueillir un retour d'expérience. Il convient aussi d'offrir la possibilité aux salariés de choisir comment annoncer leur départ et s'ils souhaitent partager les raisons de celui-ci témoigne de respect et favorise une séparation en bons termes.

Célébrer les départs est également important, mais il convient d'harmoniser ces pratiques au sein de l'organisation pour que tous les salariés partants aient droit à un moment de reconnaissance, à leur convenance.

L'entretien final avec le salarié est un moment clé presque obligatoire pour évoquer son expérience dans l'entreprise, son ressenti et identifier des axes d'amélioration pour l'organisation.

De plus, le départ d'un collaborateur peut être l'occasion de redynamiser l'équipe restante en redistribuant les responsabilités, réorganisant les tâches et en renforçant la motivation collective.

Toutefois, une attention particulière doit être portée à la prévention des départs en chaîne, un phénomène qui peut être amplifié par une mauvaise gestion de la communication lors des offboarding.

Différents acteurs sont impliqués dans ce processus : le salarié sortant, les collègues restants, les RH, les managers, et parfois les représentants du personnel dans des cas spécifiques comme une inaptitude. Il est essentiel que tous soient accompagnés et informés pour que le départ se fasse de manière constructive et fluide.

Enfin, avec l'évolution des attentes de la nouvelle génération de salariés, il devient de plus en plus fréquent que ceux qui quittent une entreprise y reviennent après avoir acquis de nouvelles compétences ailleurs. D'où l'importance d'un offboarding qui laisse une porte ouverte. Maintenir une bonne relation avec les anciens employés peut s'avérer bénéfique à long terme pour l'entreprise.

Conclusion

Animatrice: Camille LE COQ

En conclusion, ce premier Café RH a permis de mettre en lumière l'importance stratégique de l'offboarding dans la gestion des ressources humaines, en le comparant à l'onboarding, un processus souvent mieux structuré mais tout aussi essentiel. Les échanges entre participants ont révélé que l'offboarding, loin de se limiter aux démarches administratives, constitue une véritable opportunité pour l'entreprise de valoriser son image et d'assurer une transition harmonieuse pour l'équipe restante.

Les discussions ont également souligné que la réussite de ce processus repose sur une communication ouverte, un respect des obligations légales, et une anticipation du départ afin de prévenir toute frustration ou incompréhension. Un offboarding bien mené permet non seulement d'éviter des départs en chaîne, mais aussi de maintenir de bonnes relations avec les anciens employés, qui peuvent devenir des ambassadeurs de l'entreprise et revenir enrichis de nouvelles compétences.

L'implication des différents acteurs, qu'il s'agisse des RH, des managers ou des collègues restants, est cruciale pour garantir une séparation constructive et laisser la porte ouverte à d'éventuels retours. Au final, un bon processus d'offboarding renforce non seulement la marque employeur, mais contribue également à la satisfaction et à la motivation des équipes restantes.

Le mot de la fin

Toute l'équipe **Ressources Plus** souhaite vous remercier pour votre participation et vos agréables retours concernant ce café RH. Nous tenons à exprimer notre gratitude à l'ensemble des participants ainsi que les personnes nous ayant aidé à l'organisation de cette matinée.

Le prochain Café RH se déroulera le **28 novembre prochain** et le thème vous sera dévoilé dans les semaines à venir.

En espérant vous retrouver lors de notre prochain événement,

L'équipe Ressources Plus,

Retrouvez nous également sur :



LinkedIn : www.linkedin.com/in/ressourcesplus



Instagram : Ressources plus



Mail : ressourcesplus@gmail.com

Merci à nos partenaires

THEODORE^S
SEARCH...

lundi!

B
BARTHÉLÉMY
AVOCATS

15
Référence RH

IGR IAE RENNES
École Universitaire
de Management

Université
de Rennes

andrh
Anticiper Partager Inspirer

Fondation
Université de Rennes
CIVITE Vivre Ensemble

IAE FRANCE
PARTNER

FONDATION
IGR-IAE

IGR IAE
RESSOURCES+
ES