


 **Jeudi 14 septembre de 9 h 30 à 11 h 30**
 **à Nantes, chez Shopopop**

Rencontre utilisateurs We Recruit

Les salariés boomerang,
de la réembauche au
réonboarding 

Shopopop

W E L C O

B A C K



Sommaire

1 • Le phénomène des salariés boomerangs

- Définition
- Les causes du phénomène
- Le portrait-robot

2 • Avant de se lancer

- Les avantages
- Les points de vigilance
- Les questions à se poser

3 • Les bonnes pratiques

- Anticiper dès le premier départ
- La prise de contact
- Le processus de recrutement
- La période d'onboarding
- La fidélisation





1 Le phénomène des salariés boomerangs

Définition

Salarié boomerang

=

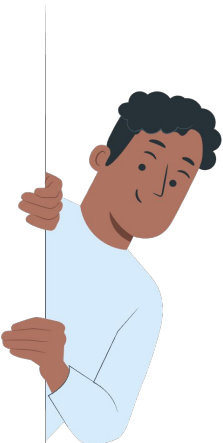
Une personne qui revient travailler dans une entreprise qu'elle a quittée quelque temps auparavant

1,75 %*
en 2019



2,38 %*
en 2022

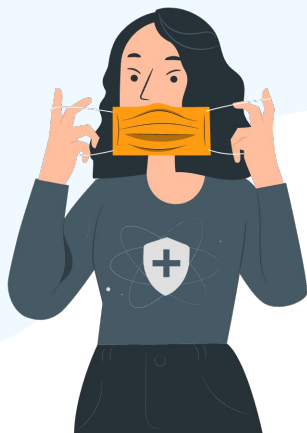
* Pourcentages de personnes inscrites sur LinkedIn ayant changé de poste dans l'année en cours pour retourner dans une entreprise pour laquelle elles ont déjà travaillé.



Les causes de ce phénomène

Fort impact de la COVID :

- Envie de nouvelles expériences
- Départs plus rapides et faciles
- Décisions moins “matures”



La vision du contrat de travail évolue :

- Les salariés sont de plus en plus en position de force
- Des carrières moins linéaires
- On sait que les salariés vont partir un jour. Les départs sont moins vécus comme des trahisons



Portrait-robot des salariés boomerang



Un homme



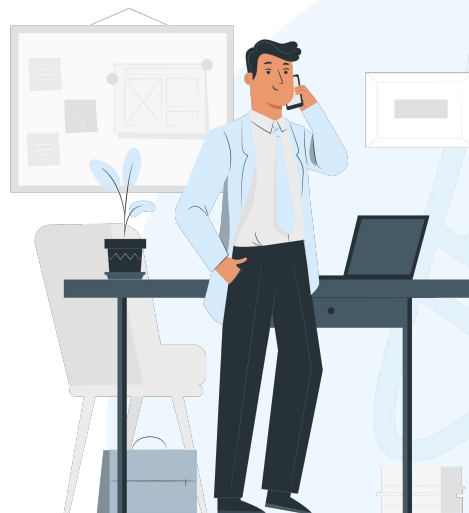
Cadre



Prise de décision rapide

Les chiffres :

- 2 fois plus d'hommes que de femmes
- 41% ont pris la décision de partir en moins d'un mois (48% ont trouvé cette décision facile à prendre)
- 20% sont partis pendant la crise COVID
- Absence moyenne de 1 à 2 ans
- 32% sont des cadres



Bon à savoir

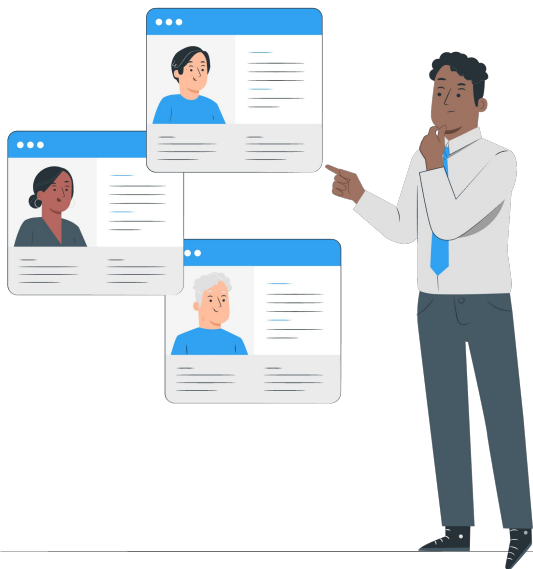
- Profil en évolution
- **65%** des Français souhaitent retourner chez leur ancien employeur si une occasion se présente
- Les démissionnaires ne préviennent pas de leur souhait de partir
- La moitié des salariés boomerangs poseront de nouveau une démission
- **38 %** des démissionnaires déclarent que ce sont leurs collègues qui leur manquent le plus, suivi du confort lié à la bonne connaissance du poste pour **31%**
- La plupart ont gardé un lien informel avec des membres de l'entreprise





2 Avant de se lancer

Les avantages



Dans le recrutement :

- ✓ Réduction des coûts de recrutement
- ✓ Processus de recrutement allégé
- ✓ Onboarding allégé
- ✓ Culture fit sûr
- ✓ Prise de poste plus rapide (connaissance des ajustements mutuels, procédures officielles et officieuses)
- ✓ Idéal pour les postes de manager (connaissance de l'historique relationnel)

Les avantages

Dans l'entreprise :



Intégration facilitée :

- ✓ Onboarding
- ✓ Meilleure coordination avec les autres services
- ✓ Connaissance des fonctionnements officieux
- ✓ Gardent souvent un lien avec des membres de l'équipe
- ✓ Réduction des résistances internes
- ✓ Acquisition de nouvelles compétences, une nouvelle vision du métier ou inspiration d'un autre secteur d'activité



Bon pour votre marque employeur

- ✓ Valorisant pour les deux parties
- ✓ Démonstre votre "ouverture" (expérience collaborateur, pas d'excès d'égo, confiance...)



Bon pour l'ambiance de l'entreprise

- ✓ Retrouvaille "d'un ami"
- ✓ Preuve de votre "ouverture"

Les inconvénients

Certains avantages peuvent se transformer en inconvénients s'ils sont mal calculés :

- ! Le collaborateur a démissionné pour une/des raison(s). Si elles existent toujours, le problème se représentera.
- ! Le retour doit être légitime aux yeux des collaborateurs. Surtout en cas de retour à un poste supérieur dans la hiérarchie.
- ! L'historique relationnel
- ! Des souvenirs idéalisés



Les questions à se poser



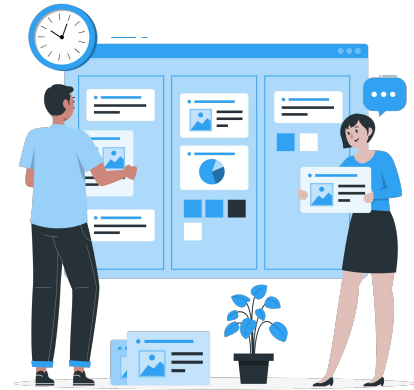
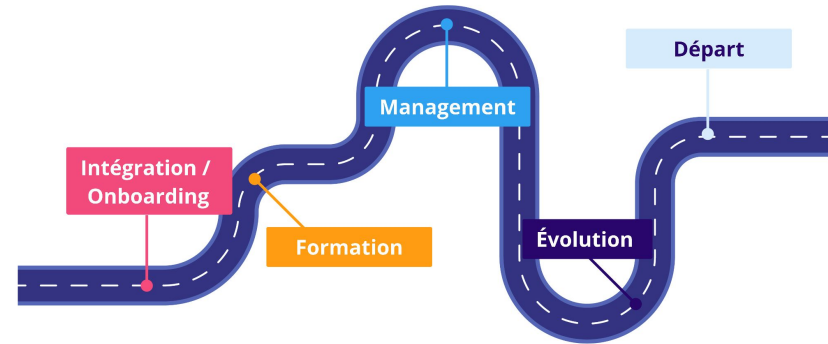
- ? Quelles sont ses véritables motivations à vous rejoindre de nouveau ?
- ? Connaissez-vous parfaitement les raisons du départ ? Sont-elles toutes identifiées ?
- ? Est-ce vraiment la personne qui correspond le mieux au poste ?
- ? Une promotion interne était-elle envisageable ?



3 Les bonnes pratiques

Anticiper avant le premier départ

- Ne pas se focaliser uniquement sur les conséquences du départ pour l'entreprise. Penser aussi à accompagner le collaborateur qui s'en va.
- Montrer par l'exemple. Ne pas rendre tabou les parcours d'autres salariés boomerangs.
- Prévoir un entretien de départ avec le manager. Soulever les problématiques rencontrées par le collaborateur et montrer que vous les avez considérées.



Le cas des licenciements économiques

- 📌 Il y a une priorité de réembauche pour les personnes ayant subi un licenciement économique (individuel ou collectif).
- 📌 Cela concerne les postes correspondant à leurs qualifications, au moment du départ ou de l'embauche.
- 📌 La priorité à la réembauche doit être notifiée dans la lettre de licenciement.
- 📌 C'est à la personne licenciée d'adresser une demande à son ancien employeur.



En interne

- 📢 Convaincre les managers de l'intérêt pour eux et leur équipe (vois les avantages).
- 📢 Faire rentrer la pratique dans la culture d'entreprise.
- 📢 Faire preuve de transparence sur les conditions de réembauche.
- 📢 Faire preuve d'un maximum de transparence sur les raisons de votre choix.
- 📢 Démontrer que vous avez pris en compte les freins possibles (les raisons du premier départ sont écartées).
- 📢 Rassurer sur la pérennité du recrutement, et donc les motivations du salarié boomerang à revenir.

La prise de contact

Ne pas perdre le contact

Animer la relation après le départ :



Demander des nouvelles

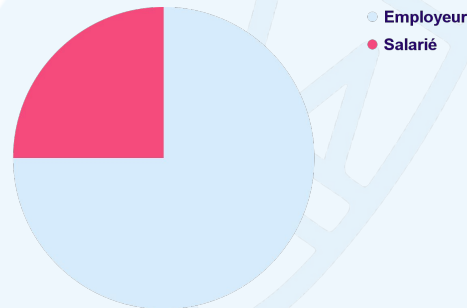
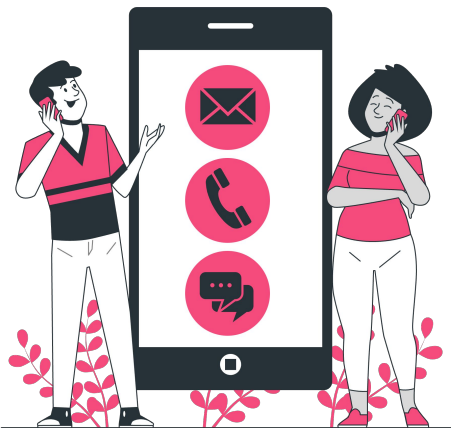
Suivre les publications de la personne et interagir

Proposer une newsletter

Créer un réseau Alumni

Convier à des événements d'entreprise

Envoyer les offres d'emploi



Faites le premier pas

(seul 1/4 des salariés boomerang s'est rapproché lui même de son employeur)

Le processus de recrutement

Il reste indispensable !

- Pour vous assurer que c'est bien la bonne personne
- Mesurer les expériences acquises pendant la période d'absence
- Faire intervenir des personnes "neutres" qui ne connaissent pas l'ex-salarié.
- Ouvrir le recrutement à d'autres profils (mobilité interne, nouveaux candidats)



La période d'onboarding

Elle reste indispensable !



- Par nature, on oublie.
- Faire un point pour expliquer les évolutions pendant la période d'absence.
- Présenter les nouveaux collaborateurs et leurs missions.
- Présenter les nouveaux outils s'il y en a.
- Le poste peut être nouveau, ou les missions et process ont pu évoluer.
- Faire des points réguliers pour identifier les appréhensions, les questions, les doutes... (avec le manager de préférence).
- Vous permet de prouver votre envie de l'accompagner dans sa nouvelle "aventure" dans votre entreprise.
- Il faudra doser l'accompagnement pour qu'il/elle ne se sente pas délaissé.e, mais est conscience que son expérience passée chez vous à une valeur.

La fidélisation

- Travailler l'expérience collaborateur.
- Mener des entretiens réguliers afin de détecter les problématiques au plus vite.
- Proposer des perspectives d'évolution.
- Se montrer à l'écoute.
- Tenir les promesses.
- S'aligner avec le marché.



Rester très vigilant sur les raisons du premier départ





À vous de jouer !

Sources :

- [Turn Departing Employees into Loyal Alumni](#)
- [Employé boomerang . Il repart et il revient...](#)
- [UKG rester, partir ou revenir...Telle est la question](#)
- [In With the Old? Examining When Boomerang Employees Outperform New Hires - Doc PDF](#)