

ONBOARDING

*“You can’t expect people to get in and just start working.
We need to help them connect the dots”*

Pre-boarding :

- Culture d’entreprise globale
- A quoi s’attendre / rassurer / accueillir
- Prise en charge du lunch

Onboarding général :

- Infos sur l’entreprise, les produits
- Personnes importantes
- Différents supports / plateformes à utiliser
- Attribuer un.e process coach : un.e collègue sans supériorité hiérarchique
Rôle : accompagner la personne sur les premiers mois de manière informelle / être à l’écoute des difficultés et questionnements

Onboarding technique :

- Attribuer un.e superviseur.e pédagogue
- Programme Apprentissage des compétences :
Détailler les compétences à développer (évolution progressive et réaliste)
Attribuer un dev senior différent pour chaque (si possible)
- Apprentissage par l’observation : *shadow différents seniors / accompagner un senior sur un challenge tech, code review, participer aux réunions tech*
- Attribuer des tâches claires, précises, **guidées / préparées**, non critiques
- Peer programming