Comment Krys Group a réduit la charge mentale RH avec un onboarding structuré et automatisé

Le contexte

KRYS GROUP est une ETI, une coopérative française de près de **700 collaborateurs**, répartis sur deux sites (Nanterre et Bazainville), combinant des **fonctions tertiaires** et des **métiers industriels**.

- Great Place to Work depuis plus de 10 ans, Krys Group place **le bien-être des collaborateurs au cœur de la performance**, avec une forte culture d'appartenance liée à son modèle coopératif.

Chaque année

- 100 recrutements
- des profils très hétérogènes
- une croissance continue des effectifs (augmentation en 5 ans de 580 à plus de 700 collaborateurs)

Les enjeux

Avant Workelo, l'onboarding reposait sur des pratiques artisanales

- pas d'outil dédié au préboarding / onboarding
- des intégrations très variables selon les sites, les managers et les métiers
- peu de visibilité sur l'avancement des parcours
- une charge mentale importante pour les RH, managers et contributeurs

Les enjeux clés identifiés

- professionnaliser et homogénéiser l'expérience d'intégration
- **maintenir la promesse de marque employeur** jusqu'au jour J
- développer un **sentiment d'appartenance immédiat**
- sécuriser et fluidifier la gestion administrative (RGPD, documents sensibles)
- s'adapter à des collaborateurs peu équipés en informatique, majoritairement sur mobile

Les décisions prises

Krys Group fait le choix de Workelo en tant qu'**outil dédié à l'onboarding**, pensé comme un **levier d'expérience collaborateur** autant que d'efficacité opérationnelle.

Les partis pris structurants

- co-construire les parcours avec managers et contributeurs
- conserver un **équilibre fort entre digital et humain**
- proposer des parcours personnalisés sans complexité de gestion
- donner de la visibilité en temps réel sur chaque intégration

La mise en oeuvre

L'onboarding est repensé autour d'un **parcours socle commun**, enrichi de parcours additionnels modulables

Structure des parcours

- un socle commun pour tous les collaborateurs
- des déclinaisons par site (nanterre / basinville), par statut manager / non manager et par métiers industriels (QHSE, sécurité, production)

Temps fort du parcours

- vidéo d'accueil diffusée dès la signature de la promesse d'embauche
- participation de plus de 30 collaborateurs internes
- découverte de visages connus avant même le premier jour

Digital au service de l'humain

- formulaires administratifs sécurisés (RIB, sécurité sociale, etc.)
- usage massif du mobile (62 % des utilisateurs)
- relances automatiques pour libérer la charge mentale des RH
- incitation aux contacts humains (appel, message du manager)

Résultats et ROI

Expérience collaborateur

- collaborateurs rassurés avant leur arrivée
- sentiment d'être attendus dès le jour J
- continuité entre promesse employeur et réalité terrain

Pilotage RH

- visibilité en temps réel sur les parcours
- détection précoce des parcours à risque
- homogénéisation des pratiques d'intégration

Performance opérationnelle

- gain de temps significatif pour les RH, les managers et les services support (IT, logistique, services généraux)
- suppression des goulots d'étranglement (pc non prêt, accès oubliés...)



"Workelo nous a permis de supprimer une énorme charge mentale tout en renforçant l'humain."

— **Réginald Teff,** Chef de projet développement RH, KRYS GROUP