

# FAIRE DE L'INTÉGRATION UNE VÉRITABLE ACTION QVT



Cher(e) Dirigeant(e),

Ne sais-tu pas qu'une démission prématurée et un manque de productivité chez ton nouvel embauché sont des conséquences logiques d'une intégration ratée ? Que mal intégrer c'est gâcher les efforts réalisés et l'argent investi pendant le processus de recrutement ?

Penses-tu que mettre en place un parcours d'intégration c'est inutile, car long, coûteux en temps et qu'au final ton nouveau salarié va bien se débrouiller ?



C'EST LA BONNE STRATÉGIE POUR VIRER TON NOUVEAU TALENT AVANT MÊME LA FIN DE SA PÉRIODE D'ESSAI...OU PIRE... POUR QUE CE SOIT LUI QUI TE PLAQUE !

Cher nouveau collaborateur,

Tu penses que toutes les entreprises ont un processus d'intégration ?

Tu penses que ton nouveau dirigeant doit te dérouler le tapis rouge à ton arrivée, passer la journée avec toi autour d'un café pour t'expliquer les valeurs de l'entreprise, son histoire, l'organigramme, tes missions....



C'EST LA BONNE STRATÉGIE POUR MONTRER QUE TU ES DÉSENGAGÉ DE TON JOB AVANT MÊME D'AVOIR COMMENCÉ ! IL PEUT NE PAS ÊTRE PARFAIT MAIS À TOI AUSSI D'ÊTRE DEMANDEUR !

## LE SAVIEZ-VOUS ?

Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an\*

>> 16% de démission et 13% de rupture de la période d'essai

La rupture de la période d'essai est à l'initiative du collaborateur 2 fois sur 3\*\*

>> Le secteur des Services est le moins efficace avec un taux d'échec de 19,5%

Le coût d'un recrutement raté peut atteindre 50.000 euros en fonction du profil\*\*



\* DARES 2015 - Service études & statistiques du Ministère du Travail

\*\* MOZART CONSULTING: cabinet de conseil RH référencé parmi les meilleurs cabinets français en 2018 par le Guides Décideurs



## UNE INTÉGRATION RATÉE, C'EST QUOI ?



Une intégration qui ne répond pas aux attentes du collaborateur

" Ça fait 1 mois que je suis là et au final je ne connais ni mes collègues, ni les coutumes et les règles. "



Une intégration qui ne permet pas de développer un sentiment d'appartenance chez le nouveau collaborateur

" Bon rien n'a été prévu pour m'accueillir, au final je ne suis pas si précieux que cela pour eux. "

UN VRAI PARCOURS D'INTÉGRATION DOIT PERMETTRE QUE TON NOUVEAU COLLABORATEUR SOIT OPÉRATIONNEL PROFESSIONNELLEMENT ET SOCIALEMENT DÈS SON ARRIVÉE



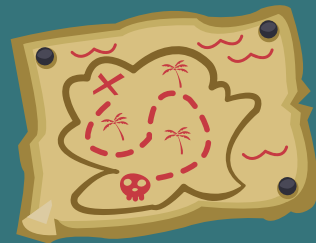
## COMMENT FAIT-ON UNE BONNE INTÉGRATION ?



1. Réunis les personnes qui vont travailler avec le « pt'i nouveau » et demande qui est volontaire pour l'accueillir et l'accompagner lors de ses premiers jours

2. Le job de ce tuteur/parrain est de faire en sorte que le « pt'i nouveau » se sente comme à la maison (ou presque) : il a son espace de travail à lui, ses copains de jeu et une grande cour de récré

3. Avec le tuteur, vous avez eu la super idée de faire un jeu de piste au pt'i nouveau : il sait avec qui parler chaque jour de la semaine, avec qui déjeuner pour découvrir ses copains, sa classe et la cour de récré !



4. Ça y est il a ses crayons, du papier, son ordinateur, son bureau et la liste des devoirs ... il peut commencer à travailler !

En tant que dirigeant et bon maître d'école, vérifie de temps en temps que le pt'i nouveau ne se fait pas piquer ses bonbons à la récré et que les autres copains jouent bien avec lui.



LE « PT'I NOUVEAU » DOIT SE SENTIR DÉSIRÉ ET AIMÉ AU 1ER REGARD : C'EST LE NOUVEL ENFANT DE LA FAMILLE ! ET C'EST BIEN CONNU, UN PT'I NOUVEAU BIEN INTÉGRÉ EST UN FUTUR COPAIN FIDÈLE & PERFORMANT :)



## ET TOI, PT'I NOUVEAU ?



- >> Alors tu écoutes bien ce qu'on te dit. N'hésite pas à faire répéter quand tu n'as pas compris !
- >> Tu ne changes pas de chemin parce que c'est plus joli par là
- >> Tu suis toujours ton tuteur mais tu as le droit aussi de t'étonner et de lui dire qu'on t'a appris différemment
- >> Tu as le devoir de partager tes bonnes idées qui peuvent être des trésors pour tes copains qui vont pouvoir plus vite finir leurs devoirs



>> Tu as même le droit d'écrire tes remarques dans un cahier et le remettre au directeur de l'école

## Pour résumer

INTÉGRER UN NOUVEAU COLLABORATEUR C'EST LA NAISSANCE D'UNE RELATION QVT BASÉE SUR L'ENGAGEMENT ET LA RECONNAISSANCE RÉCIPROQUE !



**RECRUTER C'EST INVESTIR,**  
dans une nouvelle compétence et ça coûte cher en temps et en argent !

Il serait dommage de « planter » le recrutement sur la dernière ligne droite ! Car il s'agit bien de cela : l'intégration d'un nouveau collaborateur est le dernier col montagnoux à passer avant de franchir la ligne d'arrivée main dans la main !



**RECRUTER C'EST S'ENGAGER**



Pour toi dirigeant : à bien accueillir ton nouveau collaborateur, à contribuer à son bien-être au travail et le faire rentrer chez lui en bonne santé morale et physique !  
Pour toi nouveau collaborateur : à partager non seulement tes compétences mais aussi tes bonnes idées et tes remarques constructives !



Nous te proposons un parcours d'intégration type avec les moments clés que tu adapteras à ton entreprise