

La préintégration

Caméléon



TECHNOLOGIA

Former. Performer. Transformer

L'intégration est souvent négligée : pourtant, il existe une forte corrélation avec la rétention de vos nouveaux!



40%

Du roulement lors de la première année



22%

Du roulement dans les 45 premiers jours



88%

Des entreprises sont jugées incompetentes



63%

Amélioration de la satisfaction de la clientèle



Les entreprises ayant des processus d'intégration étoffés peuvent :



- ⊕ **Améliorer la rétention des nouveaux de 84%**
- ⊕ **Augmenter leur productivité de 70%**

Ah, et 69% des nouveaux employé·es sont susceptibles de rester plus de 3 ans si leur intégration est structurée et efficace.



Le coût d'un départ peut
coûter **0,5 à 2x le salaire** de
la personne qui quitte.



01 LA PRÉINTÉGRATION

La période entre l'acceptation de l'offre et la première journée de travail.

02 L'INTÉGRATION

De la première journée jusqu'à la période des 31-90 jours.

03 LA POST-INTÉGRATION

On va chercher de la rétroaction sur le processus, mesurer la réussite du processus et assurer un plan de développement pour les prochains 9 mois.



Mettons-nous dans les souliers de votre nouvelle ressource...



POURQUOI COMMENCER L'INTÉGRATION AVANT LA PREMIÈRE JOURNÉE ?

Le manque de communication entre la signature de l'offre et la première journée peut créer une véritable « zone morte »

- **62 % des employé·es affirment que leur première impression de leur employeur est encore exacte aujourd'hui**
- **60 % disent qu'une première impression est difficile à changer.**

Que disent ceux qui ont commencé leur intégration avant la première journée?

- **93 % ont décrit leur expérience d'intégration comme étant « over the moon ».**
- **80 % affirment qu'avoir commencé leur parcours avant le Jour 1 a réellement fait une différence.**

Sources : SHRM, Enboarder, BambooHR



L'objectif de la pré-intégration est de créer un sentiment de confiance auprès du nouvel employé et de faire un effet WOW – qui réduira ses doutes.

Les 5 éléments les plus souvent sous-estimés dans la préintégration

- 1** *Le temps nécessaire pour cette étape*
- 2** *L'importance de bâtir la relation*
- 3** *Notre impact dans l'engagement de l'employé*
- 4** *La planification nécessaire pour coordonner toutes les étapes du processus d'intégration*
- 5** *Penser que cette étape ne s'adresse pas à vos employés actuels migrants vers un nouveau rôle ou une nouvelle équipe!*



Les 2 objectifs clés de la première journée

1 Créer de la clarté

- Clarifier le rôle, les responsabilités et les attentes.
- Donner une vision claire des objectifs et des prochaines étapes.

2 Créer du lien

- Favoriser les rencontres avec les collègues et l'équipe.
- Créer des occasions d'échange pour que la nouvelle recrue se sente accueillie et intégrée.



Avez-vous pensé jumeler votre nouveau ?



Le ou les « buddys »



Le buddy, ce n'est pas le gestionnaire de la personne. C'est un coéquipier qui a un impact positif sur les autres et qui saura avoir la bienveillance d'être présent pour le nouveau.

L'idée est que la personne ne se sente pas seule dans les premiers jours, qu'elle puisse poser ses questions sans gêne sur le fonctionnement de l'entreprise.

Les Do's de la pré-intégration

Quoi faire - suite à l'acceptation de l'offre

- Féliciter la personne de nouveau et lui exprimer votre enthousiasme sur son arrivée.
- Lui clarifier les prochaines étapes afin d'éviter les questionnements de base inutile.

Quoi faire - quelques jours avant la première journée

- Contactez votre nouvelle ressource!
- Informez-la du déroulement de sa première journée (accueil, introductions, accès)
- Lui fournir les informations pratiques (stationnement, lunch, personnes-ressources)

N'oubliez pas de...

- Préparer et coordonner les formations
- Commander le matériel informatique
- Envoyer un mémo de bienvenue à l'ensemble de l'équipe
- Assigner un bureau et le préparer
- Inclure les 3 dimensions dans la planification de la première journée
- Envoyer un kit de bienvenue, inclure un mot de bienvenue de l'équipe
- Identifier le buddy et assurez-vous qu'il/elle contacte la nouvelle ressource



MERCI!

Caméléon

 **TECHNOLOGIA**
Former. Performer. Transformer.