

EMPLOYEURS

RÉUSSIR L'INTÉGRATION DE SON ALTERNANT

Vendredi 8 avril 2022 à 14h

SOMMAIRE

- 1 L'intégration des alternants en chiffres
- 2 Les avantages du parcours d'intégration
- 3 Les étapes clés d'une intégration réussie

SONDAGE 1

DANS QUELLE SITUATION VOUS TROUVEZ VOUS?



1. Votre alternant a déjà intégré votre établissement
2. Vous avez recruté un alternant et il démarre son contrat prochainement
3. Vous envisagez de recruter un alternant

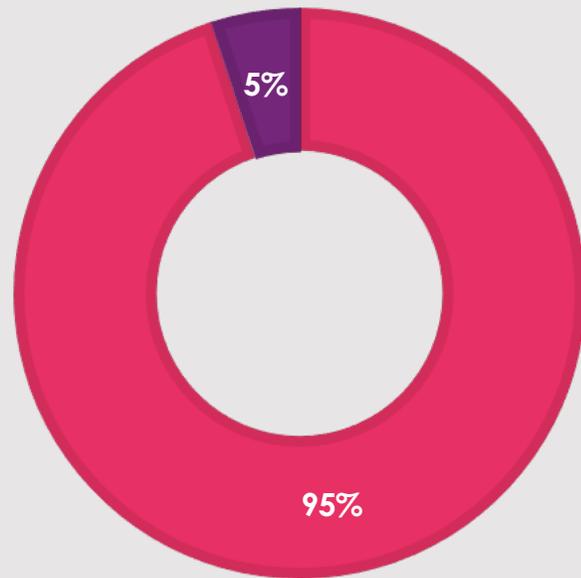
01

L'INTÉGRATION DES ALTERNANTS EN CHIFFRES

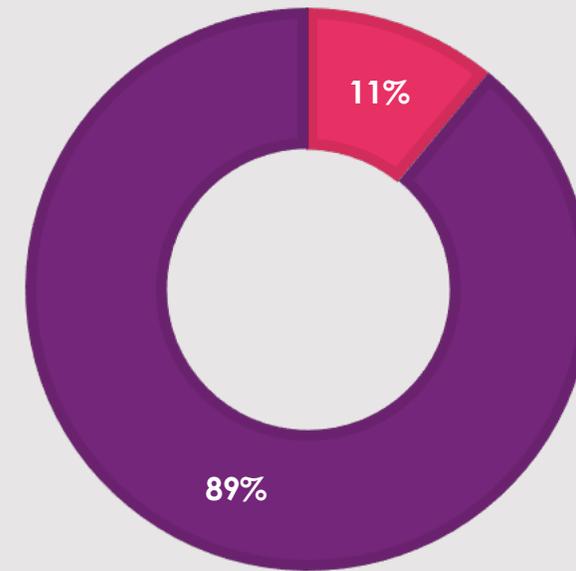
UN PARCOURS D'INTÉGRATION ATTENDU PAR LES ALTERNANTS

95% des alternants affirment ne pas avoir bénéficié d'un parcours d'intégration. Une statistique corroborée par les entreprises*

■ Candidats n'ayant pas bénéficié de parcours

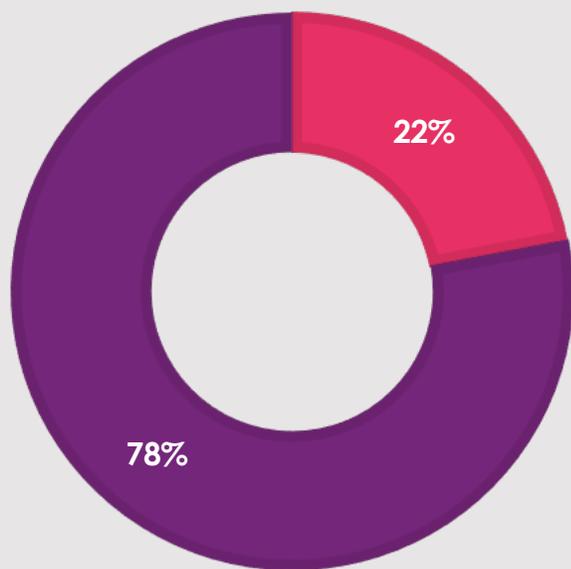


■ Entreprise l'ayant mis en place



LE PARCOURS D'INTÉGRATION, UN GAIN DE TEMPS ET D'ARGENT

■ Candidats quittent dans les 45 jours *



7000€ Coût d'une intégration ratée**

Les entreprises qui ont un parcours
d'intégration fidélisent **2X mieux**
les employés qui n'en ont pas**

* Source: LinkedIn

** Source: <https://www.collock.com/2020/10/20/chiffres-integration-entreprise/>

QU'APPELLE-T-ON « PARCOURS D'INTÉGRATION »?

- ❑ Le parcours d'intégration (Onboarding) se définit comme **l'ensemble des actions mises en place par l'employeur pour accueillir un nouvel arrivant, l'intégrer et le professionnaliser pour qu'il soit rapidement opérationnel.**
- ❑ En tant qu'employeur, **réussir l'intégration d'un alternant est un investissement** : c'est en quelque sorte la première étape vers sa **fidélisation** (particulièrement s'il y a recrutement définitif).
- ❑ **Un parcours d'intégration requiert de la préparation** et surtout, une stratégie bien définie en amont.
- ❑ C'est **un processus qui peut varier selon les valeurs et les spécificités de chaque entreprise.**

SONDAGE 2



AVEZ-VOUS DÉJÀ MIS EN PLACE UN « VRAI » PARCOURS D'INTÉGRATION ?

1. OUI
2. NON

02

LES AVANTAGES DU PARCOURS D'INTÉGRATION

LES APPORTS DU PARCOURS D'INTÉGRATION

ENTREPRISE

- **Professionaliser l'accueil et l'intégration** des alternants
- **Provoquer un regard nouveau sur l'entreprise** et sa politique de recrutement et d'intégration (réputation) et faire des alternants ses meilleurs ambassadeurs
- **Diminuer le turn-over**
- **Efficacité** dans la prise de poste

TUTEUR/MAITRE D'APPRENTISSAGE

- **Sortir de la routine** et donner un nouveau souffle à son activité
- **Transmettre son savoir faire** et faire perdurer l'activité de l'entreprise
- **Prendre du recul sur son activité** en la conscientisant

ALTERNANT

- **Se sentir attendu** et faisant partie de l'entreprise (sentiment d'appartenance)
- **Sécuriser sa prise de poste** en comprenant son entreprise, les attentes de son manager, d'évaluer sa montée en compétences, tout cela dans le cadre d'un accompagnement



03

LES ÉTAPES CLÉS D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

1 - PRÉPARER L'ACCUEIL DE L'ALTERNANT

UN ALTERNANT EST UN SALARIÉ À PART ENTIÈRE



- Transmettre un **mail de bienvenue** (1 semaine avant)
- Préparer son poste de travail** et si possible un « **welcome pack** »



- Ne pas noyer l'alternant d'informations** dès le premier jour
- Préparer l'**entretien de découverte** réciproque
- Impliquer l'équipe** dans son parcours d'intégration
- Prévoir des moments pour lui **faire visiter les lieux et rencontrer les autres équipes/services**



EN CAS DE HANDICAP

Il conviendrait **d'impliquer le référent handicap** dans l'accueil, l'orientation, l'accompagnement mais également pour faire le lien avec les organismes spécialisés dans le handicap et trouver des solutions pour compenser le handicap

2 - DÉSIGNER UN TUTEUR VOLONTAIRE

SON MENTOR TOUT AU LONG DE SON CONTRAT



- ❑ **Professionaliser le tuteur/maitre d'apprentissage** (si ce n'est pas déjà fait)
- ❑ **Accompagner le tuteur/maitre d'apprentissage** dans l'exercice de ces nouvelles missions
- ❑ **Le tuteur est l'encadrant et le garant des échanges et évaluations de son alternant.** Il reste en contact permanent avec le CFA/Organisme de formation



EN CAS DE HANDICAP

Il est conseillé de proposer aux tuteurs et maîtres d'apprentissage une **formation de sensibilisation au handicap** (en anticipation ou si votre futur alternant est en situation de handicap).

TÉMOIGNAGE DE L'OETH

Maylis SALVAYRE, chargée de projets et de développement chez OETH



3 – PROPOSER UN PARCOURS D'INTÉGRATION

UN PARCOURS D'INTÉGRATION, CLÉ DE RÉUSSITE



- ❑ Lui permettre de **se situer dans le secteur, ses métiers, ses publics**
- ❑ **Elaborer une feuille de route** (avec l'alternant et en lien avec le CFA/l'organisme de formation tout en faisant attention à bien équilibrer la charge)
- ❑ **Instaurer les feed-back** (assez rapidement) **pour recueillir ses impressions, rappeler les attendus de l'entreprise....**
- ❑ Si possible, lui proposer un **stage d'immersion dans un autre service**



Un alternant reste un alternant. Il est là, avant tout, pour apprendre. Ne pas exiger de lui une opérationnalité express.

4 - CHALLENGER L'ALTERNANT

PIQUER SA CURIOSITÉ POUR RÉVÉLER LE MEILLEUR DE LUI MÊME



- ❑ Définir des objectifs à court terme et valoriser les tâches accomplies



- ❑ Responsabiliser l'alternant (quand c'est possible)



- ❑ l'inciter à formaliser un rapport d'étonnement pour le pousser à s'interroger et développer sa curiosité

**5 – PROPOSER UN ENTRETIEN
DE FIN DE PARCOURS
D'INTÉGRATION**

FIN DE PARCOURS



- Echanger avec l'alternant** sur le parcours vécu, ses remarques, pistes d'amélioration
- Transmettre un **questionnaire d'évaluation post-intégration**

ET MAINTENANT ?

UN PARCOURS D'INTÉGRATION SE RÉFLÉCHIT ET SE STRUCTURE



❑ **Etablir un diagnostic de vos pratiques d'intégration**

(les enjeux de l'intégration? Les risques encourus? Les interlocuteurs/référents/tuteurs? Les outils utilisés...



❑ **Définir une politique d'intégration**

- Visons nous **l'efficacité immédiate** ou **la fidélisation à long terme** ?
- Plutôt une **conformité à des normes organisationnelles** ou plutôt un " **laisser-faire** " encourageant la créativité ?
- Quels sont **les moyens humains et financiers** à accorder à l'intégration ?
- Mettre en place des parcours combinant **des outils** : journée d'accueil, visite, parcours individuels de RDV, apprentissage en situation, tutorat, formations, etc.

POUR ALLER PLUS LOIN ...



- ❑ **Un parcours d'intégration 100% en ligne** (Droit des usagers, Communication, hygiène & sécurité, Handicap, bientraitance, vieillissement)
- ❑ **Solution RH+** (prestation de conseil RH) autour de 10 thématiques dont « **le recrutement** » et « **l'intégration** »

SONDAGE 3



AU REGARD DE NOS ÉCHANGES, ENVISAGERIEZ-VOUS MAINTENANT DE METTRE EN PLACE UN PARCOURS D'INTÉGRATION ?

1. OUI
2. NON

QUESTIONS/REPOSES

VOTRE RETOUR SUR CE WEBINAR NOUS INTÉRESSE



<https://www.areyounet.com/runet/client/Reponse?i=584192874&s=6EFC1145>

REPLAY DE CE WEBINAR

Disponible dès demain sur notre site :

opco-sante.fr/nos-webinars

MERCI

Linda CAZANOVE

Responsable de Gamme

« **Recrutement-intégration** »

Linda.cazanove@opo-sante.fr

Olivier GAUVIN

Délégué Général de l'association Walt

olivier.gauvin@walt-asso.fr

OPCO
SANTÉ

walt.
LA VOIX DE L'ALTERNANCE