

EMPLOYEURS

# RÉUSSISSEZ L'INTÉGRATION DE VOS NOUVELLES RECRUES

Lundi 15 mai 2023 à 14h



# SOMMAIRE

- 1 L'intégration dite « Onboarding » en chiffres
- 2 Les avantages du parcours d'intégration
- 3 Les étapes clés d'une intégration réussie
- 4 Ce qu'il faut éviter
- 5 Les solutions proposées par l'OPCO Santé
- 6 Questions/réponses

01

# L'INTÉGRATION EN CHIFFRES

# PAS DE STRATÉGIE DE RECRUTEMENT SANS UNE BONNE STRATÉGIE D'INTÉGRATION



**83%**

Des entreprises **ne s'estiment pas prêtes** au moment d'accueillir une recrue\*.

**22%**

Des nouvelles recrues quittent leur travail dans les **45 premiers jours**.

**58%**

Des employeurs du secteur répondants **n'ont pas de parcours d'intégration formalisé\*\***  
(64% chez les M50 et 84% chez les moins de 11 ETP).

# LES CONSÉQUENCES D'UNE MAUVAISE INTÉGRATION

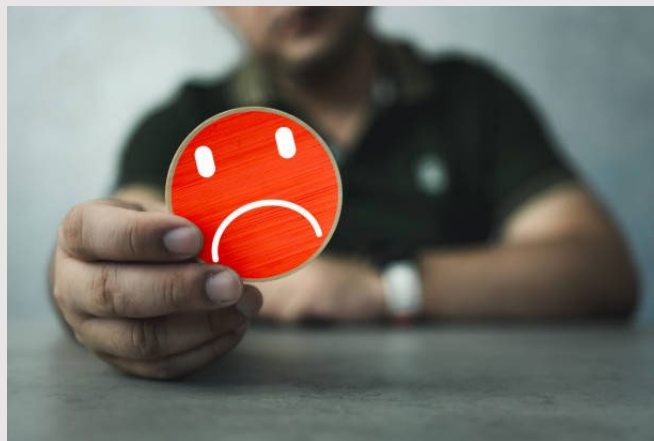
## Pertes financiers



Env. **7000€**

Le coût peut représenter entre 100% et 300% du salaire d'un salarié

## Détérioration de la marque employeur



**95%**

des candidats déclarent se rendre sur Internet afin de se renseigner sur l'entreprise

## Turnover et préjudices sur le climat social



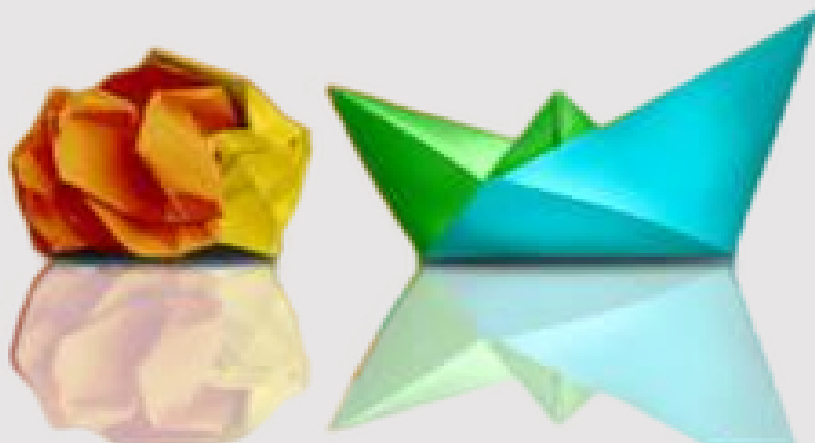
Augmentation de la charge de travail, sous-effectif lié au turnover et stress pouvant détériorer le climat social

# L'AMÉLIORATION DE L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS; UNE RÉELLE STRATÉGIE PRISE EN COMPTE PAR LES EMPLOYEURS DU SECTEUR

**34%**

des répondants **tente l'amélioration de l'intégration comme réponse aux problématiques de recrutement.\***

31% chez les 3SMS et 60% chez HP  
53% chez les plus de 250



**79%**

des répondants sont « **intéressés** »  
par un **parcours de formation**  
« **clés en main** »\*\*

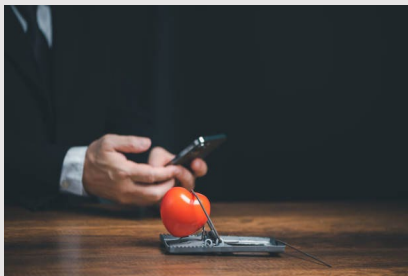
85% des plus de 300 ETP sont intéressés  
contre 70% chez les M50  
ou 58% chez les moins de 11 ETP

# 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.**

**Réussir l'intégration d'un nouvel embauché est un investissement puisqu'il mise sur une expérience candidat optimale:** c'est en quelque sorte la première étape vers sa **fidélisation** (particulièrement s'il y a recrutement définitif).



Il fait **parti du processus de recrutement.** C'est pour cela que l'effort de séduction ne s'arrête pas à la décision d'embauche. En effet, la période qui suit (préboarding\*) peut créer un doute chez le candidat.

**Un parcours d'intégration requiert de la préparation** et surtout, une stratégie bien définie en amont.



\* Processus stratégique de sécurisation du recrutement

# SONDAGE 1



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

1. OUI
2. NON



02

# LES AVANTAGES DU PARCOURS D'INTÉGRATION

# PARCOURS D'INTÉGRATION ET AVANTAGES EMPLOYEUR



- **Professionaliser l'accueil et l'intégration** de ses nouvelles recrues.
- **Provoquer un regard nouveau sur l'entreprise** et sa politique de recrutement et d'intégration (marque employeur) et faire des nouveaux embauchés ses meilleurs ambassadeurs.
- **Diminuer le turn-over** et démarrer sa stratégie de fidélisation dès le premier jour.
- **Perfectionner la prise de poste** de ses recrues.
- **Faciliter la mobilité interne** (car en effet, le parcours d'intégration ne concerne pas seulement les nouveaux entrants)

# PARCOURS D'INTÉGRATION ET AVANTAGES TUTEUR/MAITRE D'APPRENTISSAGE /MENTOR



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

# PARCOURS D'INTÉGRATION ET AVANTAGES NOUVELLE RECRUE/ALTERNANT



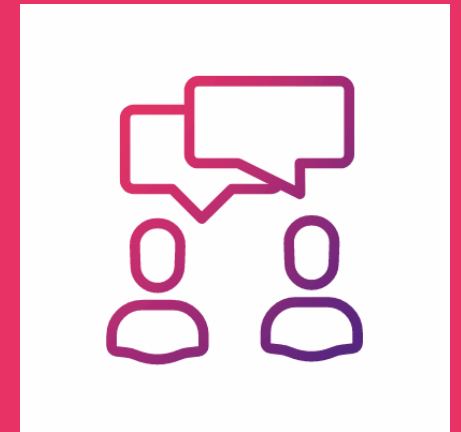
- **Réduire son stress** lors de son arrivée.
- **Se sentir attendu et faisant partie de l'entreprise** (sentiment d'appartenance)
- **Sécuriser sa prise de poste** en comprenant son entreprise, les attentes de son manager.

03

# LES 6 ÉTAPES CLÉS D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE



## 1 - PRÉPARER L'ACCUEIL DU NOUVEL EMBAUCHÉ





# PRÉ ACCUEIL – PROCESSUS STRATÉGIQUE DE SÉCURISATION DU RECRUTEMENT



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



## 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/MA/ RÉFÉRENT VOLONTAIRE



# SON MENTOR TOUT AU LONG DE SON CONTRAT



- ❑ **Professionaliser le tuteur/maitre d'apprentissage/référent** (si cela n'est pas déjà fait)
- ❑ **Accompagner le tuteur/maitre d'apprentissage/référent** dans l'exercice de ses nouvelles missions.
- ❑ **Dans le cas de l'alternance, le tuteur/ MA est 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 – ACCUEILLIR SON NOUVEL EMBAUCHÉ



## LE JOUR J – UN ACCUEIL EN GRANDE POMPE



- Transmettre un **mail de bienvenue**
- L'installer à son poste de travail** et lui remettre (si prévu) son « **welcome pack** »
- Ne pas noyer la personne 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**
- Attention particulière pour les alternants, ce sont des salariés à part entière**



### 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

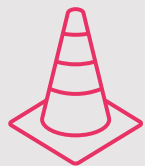


**4 – PROPOSER UN PARCOURS  
D'INTÉGRATION DIGNE DE  
CE NOM**

# UN PARCOURS D'INTÉGRATION, CLÉ DE RÉUSSITE



- ❑ Lui permettre de **se situer dans le secteur, ses métiers, ses publics**
- ❑ **Elaborer une feuille de route** (si alternant, le faire 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.**



## **5 – CHALLENGER SON NOUVEL EMBAUCHÉ**

# PIQUER SA CURIOSITÉ POUR RÉVÉLER LE MEILLEUR DE LUI MÊME



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



- ❑ Responsabiliser sa nouvelle recrue (quand c'est possible)



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





## **6 – PROPOSER UN ENTRETIEN DE FIN DE PARCOURS D'INTÉGRATION**

## FIN DE PARCOURS



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

# 04

## CE QU'IL FAUT ÉVITER

- **Négliger ou rater une intégration** (*on n'oublie pas qu'il reflète l'image de l'entreprise et de l'intérêt qu'elle porte à ses nouveaux embauchés*)
- **Proposer une intégration expéditive** (*les informations en abondance et descendantes sont à bannir les premiers jours; laisser le temps à la personne de s'assimiler, de s'interroger et de questionner surtout et cela sans jugement*)
- **Ne pas désigner de référent, tuteur, ambassadeur...**
- **Ne pas écouter ses salariés aussi bien les nouveaux que les anciens (retour d'expérience) pour challenger voire revoir ses pratiques d'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.

05

# LES SOLUTIONS PROPOSÉES PAR L'OPCO SANTÉ

1

# UN PARCOURS DE FORMATION POUR LES NOUVELLES RECRUES DU SECTEUR DE LA SANTÉ

# 1 - UNE FORMATION D'INTÉGRATION EN E-LEARNING POUR LE SECTEUR DU MÉDICOSOCIAL



- ▶ Situer rapidement son poste au sein de l'équipe, de l'établissement et du secteur.
- ▶ Repérer les attitudes professionnelles à privilégier.
- ▶ Adapter sa pratique aux spécificités des personnes accueillies.



**Qui s'inscrit dans un parcours d'intégration plus global et adapté à l'établissement concerné.**



# BIEN COMPRENDRE POUR MIEUX S'INTÉGRER

Module 1  
Communication

Module 2  
Droits des personnes

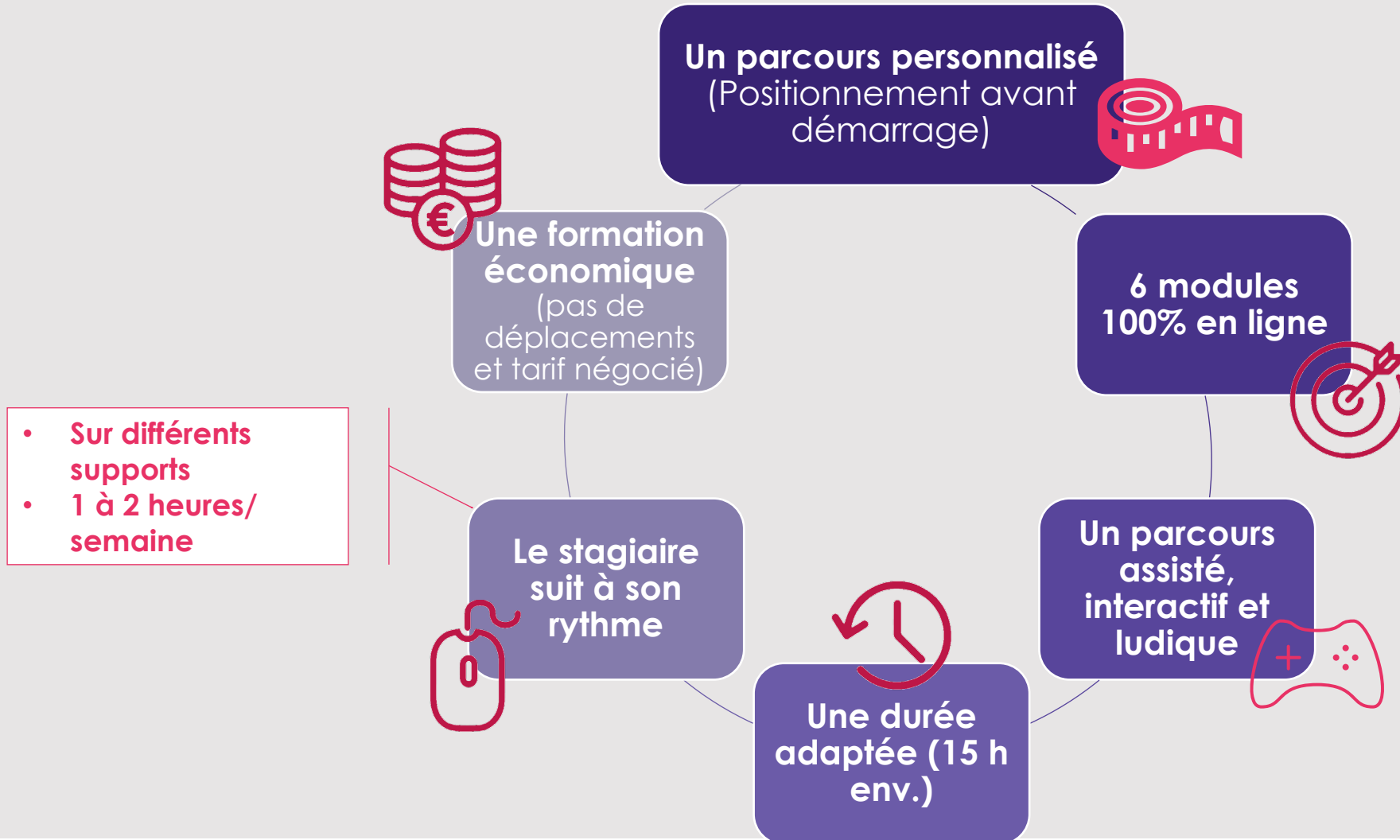
Modules 3  
Hygiène et sécurité

Modules 4  
Hygiène et sécurité

Module 5  
Handicap

Module 6  
Vieillesse

## ... AUX AVANTAGES MULTIPLES



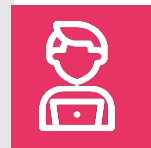
# ET UN NIVEAU DE SATISFACTION ASSEZ ÉLEVÉ

## UN PARCOURS E-LEARNING RECOMMANDÉ



**86%** Des formés recommandent le parcours à de futurs collègues.

## UN PARCOURS AU SERVICE D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE



**76%** Des répondants déclarent que le parcours e-learning les a aidé dans leur intégration professionnelle.

(à améliorer leurs pratiques et postures professionnelles et à connaître les spécificités des publics accueillis)

2

## UNE PRESTATION DE CONSEIL RH AUTOUR DU SUJET DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉGRATION

# SOLUTION RH + : MISE EN MOUVEMENT SÉCURISÉE ET ACCOMPAGNÉE

**68 CABINETS**  
PRESTATAIRES,  
**RÉFÉRENCÉS ET GAGES**  
**DE QUALITÉ**, POUR UN  
ACCOMPAGNEMENT  
SUR L'ENSEMBLE DU  
TERRITOIRE



## **2 TEMPS FORTS ENCADRÉS AVEC LES CONSEILLERS DE L'OPCO SANTÉ**

**1**

- **ÉTAT DES LIEUX DE L'ORGANISATION** : PROCESS DÉJÀ EN PRÉSENCE, MÉTHODOLOGIE, SUPPORTS ET OUTILLAGE
- **AUDIT DE COMPÉTENCES INTERNES** POUR IDENTIFIER UNE PERSONNE RÉFÉRENTE DU SUJET
- ACTIONS DE **COMMUNICATION CIBLÉES** : PAR EXEMPLE, INFORMATION DES ÉQUIPES ENCADRANTES DES OUTILS/PROCESS
- **ENTRETIENS AVEC LES ÉQUIPES ENCADRANTES** POUR COMPRENDRE LES MÉTHODOLOGIES EN PRÉSENCE

**2**

- ÉLABORATION D'UN PLAN D' ACTIONS PERSONNALISÉ
- MISE EN PLACE D' UN PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRE POUR MAINTENIR LE SUJET ACTIF AU SEIN DE VOTRE STRUCTURE
- PÉRENNISATION DE LA DÉMARCHE AVEC UN SUIVI DE PROXIMITÉ AVEC VOTRE CONSEILLER OPCO SANTÉ
- MESURE DE L'ATTEINTE DE VOTRE BESOIN PRIMAIRE

# UN SERVICE AVEC UNE RÉPONSE PERSONNALISÉE AU CŒUR DU SUJET



**FAITES APPEL À VOTRE  
OPCO**

- Mise en place d'une **politique de recrutement et d'intégration des collaborateurs**
- **Amélioration** de la **rédaction** des offres d'emplois
- Meilleure **gestion des candidatures**
- **Formalisation du process** d'intégration et de son suivi
- Appui au **développement des outils** d'intégration
- **Optimisation des processus administratifs**, de gestion, informatiques, ...
- **Développement d'outil de pilotage/indicateurs** de turn over, intégration
- Accompagnement à **l'élaboration d'un audit qualitatif d'intégration**

# DES BÉNÉFICES CONCRETS AU SERVICE DE NOTRE ENVIRONNEMENT

L'accompagnement RH peut :

- Aider votre structure à **réduire ses coûts** et à **améliorer sa productivité**
- **Améliorer vos performances** en matière de sourcing, pertinence et attractivité des annonces
- **Assurer** votre mise en **conformité avec les réglementations**
- Réponse **sur mesure** et **plan d'action** directement transposables
- **Mise en œuvre pérenne** d'actions d'intégration



## TÉMOIGNAGE

« Mon parcours d'intégration à L'HAD a commencé par deux semaines d'immersion auprès des équipes du siège de tours. J'ai eu l'occasion de rencontrer la plupart des fonctions support du siège mais aussi des services d'intervention. Ces rencontres permettent de mettre des visages, de créer un lien, de comprendre les fonctions et limites de chacun. Ces liens deviennent primordiaux lorsque nous sommes confrontés à des imprévus dans la vie quotidienne des antennes et dans l'accompagnement des patients. Tous les services sont co-responsables de la qualité de prise en charge et chacun a donc sa place dans le parcours du patient. La pluralité des fonctions et services présents à l'HAD font sa richesse. Ce parcours d'intégration se poursuit dans le temps avec la participation aux instances de l'HAD qui permet à chacun de participer et d'apporter sa pierre à l'édifice» - **Amandine, 38 ans, cadre de santé ) l'ASSAD-HAD depuis 1 an**

# QUESTIONS/REPOSES



## SONDAGE 2

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



1. OUI
2. NON CAR JE N'EN EXPRIME PAS LE BESOIN
3. NON CAR JE NE PEUX PAS
4. JE NE SAIS PAS

# 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](https://opco-sante.fr/nos-webinars)

# MERCI

---

**Marcelline LEVEQUE**

Cheffe de produits conseils RH & IRP  
[Marcelline.leveque@opco-sante.fr](mailto:Marcelline.leveque@opco-sante.fr)

**Linda CAZANOVE**

Responsable de Gamme  
« Recrutement-intégration »  
[Linda.cazanove@opco-sante.fr](mailto:Linda.cazanove@opco-sante.fr)



**OPCO**  
SANTÉ