

Café RH du 4 Octobre 2018

« L'intégration des salariés : routine ou réels enjeux ? »

Introduction

Animateurs :

- Baudouin TROCHERIS & Lucile BROUARD

L'introduction de ce premier Café RH a été l'occasion, pour le président et la vice-présidente de l'association, de se présenter ainsi que de présenter toute la promotion de cette année.

Le sujet de ce café a été motivé par la diversité culturelle aujourd'hui constatée dans les entreprises, mais également au sein de notre association. Il est important de pouvoir intégrer chaque membre afin de constituer un groupe solide.

Selon une étude de l'Observatoire, 16% des salariés ont l'envie de quitter leur poste dès le premier jour, c'est presque 1 personne sur 5. Ce chiffre, loin d'être anodin, nous montre l'importance de la question de l'intégration professionnelle.

Brainstorming

Animateurs :

- Olivia Rolland & Carla Leblanc / Célia Panighi & Margaux Duval / Romain Simon & Marion Aubrun

Pour répondre à la problématique, le choix a été fait de diviser les personnes présentes en trois tables de 10 personnes, afin de faciliter les discussions. Il a également été décidé de traiter trois questions différentes en 20 minutes chacune :

- Qu'est-ce que l'intégration ?
- Comment intégrer un nouvel embauché ?
- Pourquoi intégrer un nouvel embauché ?

Deux animateurs étaient présents à chaque table ronde pour cadrer et relancer le débat au besoin.

Qu'est-ce que l'intégration ? (20min)

L'intégration a vocation de faire en sorte que le collaborateur soit rapidement à l'aise dans l'entreprise et performant sur son poste de travail. Intégrer est un maillon très fort de la politique RH.

L'intégration d'un nouveau collaborateur **commence dès l'entretien d'embauche** : il s'agit de bien connaître le candidat afin de savoir s'il pourra bien s'intégrer en entreprise.

L'intégration est un **processus plus ou moins long, variable selon le profil** de l'intégré **et les attentes** de l'entreprise.

Il y a également **différents niveaux d'intégrations** : l'intégration sur le poste de travail, dans l'équipe de travail, dans le service, l'entreprise ou même parfois le groupe.

Enfin, il a été évoqué le fait que l'intégration peut être **différente selon le type de contrat** : CDI, CDD, intérimaire, etc. Les contrats courts ou à durée indéterminée auront une intégration plus rapide que les CDI en entreprise.

Cette intégration peut être **matérielle** (ex : préparer les postes informatiques pour le premier jour de contrat) ou **humaine** (ex : en informant l'équipe de l'arrivée d'un nouveau collaborateur).

Comment intégrer un nouvel embauché ? (20min)

Selon certains professionnels, il est important d'avoir le **même parcours d'intégration** pour tous les salariés d'une entreprise.

Pour d'autres, il faut **garder une certaine flexibilité**. Par exemple, on n'intègre pas un RH comme un financier ou comme un chauffeur routier.

Café RH du 4 Octobre 2018

« L'intégration des salariés : routine ou réels enjeux ? »

Dans certains cas, il est important d'**intégrer l'équipe**, et notamment le manager, qui recevra le nouveau salarié **dès le recrutement** de celui-ci. Cela permet de s'assurer que l'équipe acceptera le collaborateur et que son intégration se déroulera au mieux.

Le manager se sent-il d'intégrer ce salarié dans son équipe ? Il est **important que la direction soit impliquée dans le processus d'intégration**.

De plus, l'intégration **se prépare en amont** de l'arrivée du salarié : son bureau doit être prêt, ses accès informatiques ouverts, afin que celui-ci se sente attendu dans l'entreprise.

Le jour de son arrivée, on veillera à :

- définir les valeurs de l'entreprise et son fonctionnement,
- présenter la ou les différentes activités,
- organiser une visite de site et faire découvrir chaque service,
- remettre un livret d'accueil,
- attribuer un tuteur/parrain dans la société,
- présenter les membres de l'équipe de travail,
- remettre, éventuellement, un glossaire du vocabulaire de l'entreprise.

Il peut être, dans certains cas, conseillé que le tuteur/parrain ne soit pas un cadre, mais un salarié de l'entreprise, afin que le nouvel intégré se sente plus en confiance avec un pair.

Il est aussi essentiel de **se mettre à la place du salarié**. Un premier jour dans une entreprise peut être stressant et il est important de lui expliquer les étapes de son parcours d'intégration, afin de le rassurer.

Certains ont évoqué la mise en place d'une plateforme en ligne où le salarié peut suivre un parcours d'intégration lui indiquant les étapes qu'il doit suivre. Cela permet une traçabilité du salarié de manière ludique.

Il existerait un **aspect formel** et un **aspect informel** de l'intégration : un petit-déjeuner ou un déjeuner informel prévu dès le jour d'arrivée du salarié peut permettre de rassurer celui-ci et de bien l'intégrer dans l'équipe.

De plus, une **phase de formation** concernant les différentes missions confiées au nouveau salarié peut être envisagée pour lui permettre de bien comprendre les attentes de l'entreprise à son égard.

Au cours et/ou à l'issue du parcours d'intégration, il est pertinent d'**effectuer un retour sur expérience du nouvel embauché** afin de faire évoluer ce parcours et mesurer le degré de satisfaction et d'intégration du salarié.

Un outil, utilisé par plusieurs professionnels, pour mesurer l'intégration a d'ailleurs été évoqué : le **rapport d'étonnement**. Celui-ci est utile afin que le salarié donne son avis sur le processus d'intégration par lequel il vient de passer, les points forts, les points faibles. Cela permettra de rectifier certaines choses et de toujours mieux intégrer les collaborateurs.

En définitif, **l'intégration doit être l'affaire de TOUS** : il est primordial d'impliquer l'ensemble des acteurs en interaction avec le futur intégré afin de renforcer le sentiment d'appartenance. Chacun a un rôle à jouer dans l'intégration de ses pairs.

Pourquoi intégrer un nouvel embauché ? (20min)

Dans un prime abord, on va chercher à intégrer pour **fidéliser les salariés**, on souhaite qu'ils restent pour réduire le turn-over.

Tout d'abord, parce que **le recrutement représente un coût**, cela demande du temps et de l'argent.

Café RH du 4 Octobre 2018

« L'intégration des salariés : routine ou réels enjeux ? »

Mais, également, pour **conserver une bonne image de l'entreprise**. Une mauvaise intégration va ternir la réputation de l'entreprise et impacter son attractivité.

Il est important de souligner qu'un mauvais recrutement aura plus d'impact qu'un bon recrutement puisque les gens parlent plus facilement en négatif qu'en positif d'une entreprise à l'extérieur.

Une bonne intégration **permet** également **l'épanouissement du salarié** et **crée un sentiment d'appartenance**, voire de bienveillance professionnelle chez celui-ci. Il aura davantage l'envie de s'impliquer dans son travail et, de manière plus générale, dans la vie de l'entreprise. Cela va favoriser le bon fonctionnement de l'équipe et la performance de l'entreprise.

Enfin, tout ceci va, bien évidemment, **faciliter le futur travail des RH** sur ces salariés.

Comment a été vécu l'intégration des participants ayant changé de table ?

Une surprise avait été annoncée entre les deux premières questions. Nous avons demandé, sur la base du volontariat, à ce qu'un participant par table change de table.

Cet exercice avait été réalisé entre chacune des questions, avec des personnes différentes.

Nous avons donc interrogé les 6 personnes sur leur ressenti. Afin de savoir comment c'était passé leur intégration au sein des groupes, ce qu'ils avaient apprécié et les difficultés qu'ils avaient pu rencontrer.

Il en est ressorti que l'intégration s'est globalement bien passée pour chacun d'entre eux.

Cependant, il a été souligné l'importance pour les différents interlocuteurs de se présenter au nouvel arrivant et de réaliser un récapitulatif du débat tenu précédemment. Un tour de table et un feedback permettaient donc une meilleure intégration.

Klaxoon

Cette année nous souhaitons intégrer un nouvel outil, Klaxoon. Nous l'avons utilisé à trois reprises lors de ce café RH :

- Pour vous demander votre avis et les axes d'amélioration possibles pour les futurs cafés ;
- Réaliser un quiz ;
- Voter le sujet du prochain Café RH du 6 décembre 2018.

Voici les questions posées lors du quiz (bonne(s) réponse(s) en gras) :

- Marc, 24 ans, BAC+5 école de commerce, aucune expérience à son actif / Léo, 24 ans, BAC, 5 ans d'expérience professionnelle en tant que commercial. Lequel privilégiez-vous ?
 - a- Marc
 - b- Léo
- En quoi un salarié peut-il être réticent à aller en formation ?
 - a- **C'est trop loin qui va payer l'essence ?**
 - b- **Et mon travail qui va le faire pendant ce temps là ?**
 - c- **C'est inutile, je sais déjà.**
 - d- **Quel est le rapport avec mon travail.**
 - e- **Si c'est pour rester une journée assis à écouter quelqu'un, non merci.**
- Selon un rapport de Gallup sur l'engagement des salariés au travail, quelle place occupe la France parmi les 18 pays de l'Europe de l'Ouest ?
 - a- 3ème
 - b- 12ème
 - c- **16ème**
 - d- 18ème

Café RH du 4 Octobre 2018

« L'intégration des salariés : routine ou réels enjeux ? »

- Selon une étude publiée par le Céreq, que représente le pourcentage 57% ?
 - a- Le pourcentage de salariés qui estiment être sous payés
 - b- Le pourcentage d'entretien annuel se concluant par une augmentation de salaire de +70%
 - c- Le pourcentage de salarié ayant bénéficié d'un entretien professionnel**
 - d- Le pourcentage d'entretien annuel qui finit au PMU

Conclusion

Voici les votes pour le thème du prochain Café RH du 6 décembre 2018 :

- **Engagement des salariés : comment redonner du sens au travail ? (42%)**
- Diplômes VS Expériences (31%)
- Evaluations professionnelles : comment transformer la contrainte en opportunité ? (15%)
- Formations professionnelles : « J'veux pas y aller ! » (12%)

Le mot de la fin

Toute l'équipe Ressources Plus tient à vous remercier chaleureusement pour votre participation et vos agréables retours concernant ce Café RH.

Les informations et invitations concernant le prochain Café RH vous seront transmises ultérieurement par mail.

En espérant vous retrouver lors de notre prochain événement,

L'équipe Ressources Plus

