

Concevoir un parcours d'intégration engageant pour fidéliser vos collaborateurs

Date et durée
Code formation : DTRH003FR Durée : 2 jours Nombre d'heures : 14 heures
Description
L'intégration est un levier stratégique : un collaborateur bien accueilli devient performant plus vite et reste plus longtemps. Pourtant, un tiers des départs volontaires surviennent avant le sixième mois, faute de parcours structuré. Cette rupture d'engagement précoce transforme l'investissement recrutement en perte sèche et fragilise la marque employeur. Cette formation intensive de 2 jours vous transforme en architecte de l'accueil : du pre-boarding à l'évaluation finale, vous concevez un dispositif complet, outillez les managers et impliquez les équipes. Tests de positionnement, matrices de montée en compétences, entretiens 30-60-90 jours : chaque outil est testé sur vos cas réels et ajustés avant votre retour. Vous repartirez avec votre kit d'intégration RH (templates, indicateurs, planning type) et un plan d'action validé par le formateur. Résultat : turnover en baisse, autonomie accélérée, performance collective boostée dès le prochain arrivant.
Objectifs
À l'issue de cette formation, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants : - comprendre les enjeux stratégiques d'une intégration réussie (réduction du temps de montée en compétences, fidélisation, image employeur) et en maîtriser les étapes clés (pré-embauche, J-1, 30-60-90 jours, premier bilan) ; - concevoir un parcours d'intégration complet et cohérent : charte de bienvenue, plan d'accueil opérationnel, parrainage, formations ciblées, moments clés culturels, adaptés au poste et à la culture d'entreprise ; - adopter une posture managériale bienveillante et engageante : communication claire, écoute active, délégation progressive, feedback rapide, pour créer dès l'accueil un sentiment d'appartenance et de confiance ; - mettre en œuvre des outils de suivi et d'évaluation : questionnaires NPS, entretiens de check-point, indicateurs de montée en compétences, taux de rétention à 6 mois, pour mesurer l'efficacité de l'intégration et ajuster le dispositif en continu.
Points forts
Approche humaine : placez la personne et la culture d'entreprise au cœur de chaque étape de l'intégration, de l'accueil physique jusqu'au premier bilan. Boîte à outils complète : repartez avec des templates (charte de bienvenue, planning 30-60-90 jours, grille de feedback), des scripts d'entretien et des indicateurs clés prêts à l'emploi.

- **Ateliers collaboratifs** : co-construisez votre parcours type en groupe, échangez les bonnes pratiques et validez votre prototype par un jeu de rôle avec feedback immédiat.
- **Cas pratiques réels** : analysez les retours d'expérience d'organisations reconnues pour leur intégration performante et transposez leurs méthodes à votre contexte.

Modalités d'évaluation

Travaux Pratiques
Etude de cas

Pré-requis

Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :

- **Expérience professionnelle** : une implication dans le processus de recrutement, d'accueil ou de management est requise. Cette expérience permet de contextualiser les ateliers et de travailler sur des cas d'intégration réels.
- **Connaissances de base** :
 - une compréhension de base des processus RH (recrutement, gestion administrative) ;
 - des notions de communication interpersonnelle ;
 - une connaissance de la structure d'une organisation.

Public

Cette formation s'adresse aux professionnels en charge de structurer l'accueil et de garantir l'engagement des recrues. Le public inclut notamment :

- Les **responsables RH et HRBP** qui conçoivent et pilotent la stratégie globale d'intégration pour réduire le turnover et renforcer la marque employeur.
- Les **managers de proximité** qui accueillent les nouveaux collaborateurs dans leurs équipes afin de garantir une montée en compétences rapide et une bonne cohésion.
- Les **chargés de développement RH et les talent managers** qui structurent les parcours d'accueil pour fidéliser les talents et transmettre la culture d'entreprise.
- Les **offices managers ou responsables ADV** qui gèrent la partie administrative et logistique de l'accueil pour assurer une expérience collaboratrice fluide.

Programme

Module 1 : définir les fondements d'une intégration réussie

- L'intégration comme levier stratégique pour la RH et le management.
- L'analyse des causes d'échec d'intégration et leurs impacts sur la performance.
- La définition des rôles et responsabilités (manager, RH et collaborateur).
- La sélection des indicateurs de réussite et de satisfaction (KPIs) d'un parcours.

Discussions en groupe

- Partager vos réussites et vos échecs d'intégration.

Module 2 : concevoir un parcours d'intégration (Onboarding) structuré et motivant

- L'identification des étapes clés du parcours (avant l'arrivée, le jour J et les premiers mois).
- La création d'un programme d'accueil engageant : contenus, acteurs et supports.

- La définition des objectifs d'intégration adaptés aux différents métiers et profils.
- L'implication des pairs (tuteurs, parrains) et de la ligne hiérarchique dans le processus.

Travaux pratiques

- Construire un parcours d'intégration type pour un poste cible.

Module 3 : piloter la période d'intégration et la montée en compétences

- L'adoption des postures clés du manager accueillant et facilitateur.
- La mise en place d'un suivi de proximité et la conduite d'entretiens de feedback constructif.
- Les techniques pour favoriser la prise d'autonomie et l'acculturation.
- La détection et la gestion des signaux faibles d'inadaptation ou de démotivation.

Travaux pratiques

- Mener un entretien de suivi d'intégration (rapport d'étonnement, suivi à 30 jours).

Module 4 : évaluer et faire évoluer le dispositif d'intégration

- L'évaluation de l'efficacité du dispositif grâce aux retours collaborateurs.
- La mesure de l'impact de l'intégration sur la fidélisation (turnover) et la performance.
- L'application des principes d'amélioration continue au programme d'intégration.
- La capitalisation sur les bonnes pratiques et la valorisation de la démarche RH.

Travaux pratiques

- Élaborer un plan d'action pour améliorer un dispositif d'intégration existant.