

L'INTÉGRATION COMME MOYEN DE FIDÉLISATION

par Stéphane Simard, B.A., B.A.A., CSP



Un nouvel employé
sur quatre aura quitté
son emploi avant même
la fin de sa première année.

UN NOUVEL EMPLOYÉ SUR QUATRE AURA QUITTÉ SON EMPLOI AVANT MÊME LA FIN DE SA PREMIÈRE ANNÉE EN MOYENNE. DANS UN CONTEXTE DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE, LES ENTREPRISES INVESTISSENT BEAUCOUP DE TEMPS ET D'ARGENT DANS LE RECRUTEMENT, MAIS PEU SE PENCHENT SUR L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS. PLUSIEURS PROMETTENT MONTS ET MERVEILLES AFIN DE RECRUTER LA PERLE RARE, MAIS PEU ARRIVENT À RESPECTER LEURS PROMESSES FAUTE D'AVOIR UN PROGRAMME STRUCTURÉ D'INTÉGRATION EN PLACE.

Efficace au plus vite !

Dans un contexte où tous doivent faire plus avec moins, l'intégration n'est malheureusement pas la priorité numéro un des gestionnaires. En conséquence, les recrues sont pressées d'être productives rapidement tout en étant souvent abandonnées à leur sort.

Un sondage effectué auprès de notre clientèle souligne qu'à peine 23 % des entreprises qualifient leur processus d'intégration comme excellent. Pourtant, l'étude *Onboarding 2012* de *Aberdeen Group* confirme que l'intégration est l'élément qui a le plus d'impact sur la rétention du personnel.

Principales préoccupations

L'intégration des nouveaux employés est une préoccupation grandissante pour les organisations. En effet, des recherches ont démontré le lien direct entre un processus structuré d'intégration et une diminution du taux de roulement du personnel, l'accroissement de la mobilisation et une réduction du temps pour atteindre le niveau de productivité requis. À cet effet, une étude publiée par *Wynhurst Group* souligne que les nouveaux employés ayant été soumis à un processus d'intégration structuré sont 58 % plus enclins d'être à l'emploi de l'entreprise après trois ans.

Sur le terrain, on observe que ce ne sont pas tous les gestionnaires qui prennent le temps requis ou qui sont adéquatement outillés pour transmettre efficacement toute l'information nécessaire sans trop stresser la recrue. Aussi, au-delà de fournir les informations reliées à la tâche, il faut s'assurer que chaque nouvel employé soit bien accueilli par l'équipe et qu'il saisisse bien la culture et les valeurs de l'organisation.

Qualités d'un excellent programme d'intégration

D'après les 150 entreprises sondées, un excellent programme d'intégration devrait permettre de :

1. Obtenir de la rétroaction du nouvel employé (bidirectionnel)
2. S'ajuster aux différents besoins (flexible)
3. Fournir des outils d'évaluation standardisés (constant)

... à peine 23 %
des entreprises
qualifient leur
processus d'intégration
comme excellent.

Pratiques gagnantes

Plusieurs employeurs utilisent simplement une liste des tâches à accomplir durant l'intégration accompagnées du nom de la personne responsable et sur laquelle figure la signature de l'employé, celle de son formateur, celle de son gestionnaire, celle du responsable des ressources humaines et parfois même celle du grand patron.

La rétroaction du nouvel employé devrait être sollicitée afin d'ajuster son intégration selon les éléments qui méritent davantage d'attention et afin de puiser dans son expérience afin d'améliorer les différents processus de l'entreprise (incluant l'embauche et l'intégration, mais sans s'y limiter). Afin d'alléger la tâche des gestionnaires, le nouvel employé devrait pouvoir accéder par lui-même à certaines informations sous forme de photos ou de vidéos.

L'évaluation du nouvel employé devrait être effectuée tout au long du processus de probation par tous ceux qui y participent (formateurs, gestionnaires, ressources humaines...) Les comportements souhaités devraient être clairement définis et l'état d'avancement de la recrue devrait être disponible en temps réel et récompensé à différentes étapes plutôt que seulement à la fin.

... les nouveaux employés
ayant été soumis à un processus
d'intégration structuré sont
58 % plus enclins d'être à l'emploi
de l'entreprise après trois ans.

Parmi les autres pratiques gagnantes, notons : le jumelage d'un nouvel employé avec un ancien (tutorat), des entrevues de suivis par les ressources humaines tout au long du processus (1 mois, 3 mois, mi-chemin de la probation...), un lunch en groupe à l'accueil, acheminer des informations au nouvel employé avant son arrivée et partager les responsabilités entre les ressources humaines et les gestionnaires pour que tous se sentent concernés.

Sachant que remplacer un seul employé qui gagne 15\$ de l'heure peut coûter jusqu'à 50 000\$, les quelques dollars investis dans un programme structuré d'intégration des nouveaux employés peuvent rapporter un excellent rendement.

Visitez le www.StephaneSimard.com pour d'autres ressources gratuites.

SUIVEZ-NOUS :



Stéphane Simard Conférencier



@ConneXionY



Stéphane Simard B.A., B.A.A., CSP est conférencier international et auteur de quatre ouvrages dont le best-seller *Génération Y* – finaliste du *Prix du livre d'affaires 2008* et du *Prix iGénie 2008*. Depuis plus de 7 ans, il a outillé concrètement plus de 15 000 gestionnaires afin de faire face aux nouvelles tendances en gestion du capital humain. Stéphane est régulièrement invité à intervenir auprès des organisations au Canada, en France et en Belgique afin de les aider à mobiliser davantage leurs employés et réduire leur taux de roulement du personnel.



L'ADN d'un employeur de choix

Explorez plus de 20 outils pratico-pratiques adaptés à la réalité des petites et moyennes entreprises afin de développer votre stratégie unique d'attraction, de mobilisation et de fidélisation de personnel.



Les patrons sont-ils tous des menteurs ?

Dans un style pragmatique et avec humour, Stéphane propose des pratiques génératrices d'engagement concrètes pour répondre aux nouvelles attentes des travailleurs et redonner un sens au travail. Aussi offert en livre-audio.



Conversations déterminantes

6 experts partagent leurs pratiques gagnantes en gestion du capital humain pour générer davantage d'engagement. Leadership, relève, culture organisationnelle, médias sociaux, planification-stratégie, mobilisation et autres thèmes chauds de l'heure sont abordés. Aussi offert en e-book.



Génération Y

Profitez de l'expérience de gestionnaires d'entreprises récipiendaires de prix d'excellence en gestion des ressources humaines et voyez ce qu'ils font pour se démarquer et attiser l'envie dévorante de se dépasser chez leurs employés de la génération Y. Aussi offert en e-book.



Stéphane Simard

CONFÉRENCES – SERVICES-CONSEILS

■ www.StephaneSimard.com

■ 450 906-1427

■ info@StephaneSimard.com



FORMATEUR AGRÉÉ PAR LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (LOI SUR LES COMPÉTENCES) – EMPLOI-QUÉBEC