



Organisez les meilleurs onboarding

BY  dotmap

QUELQUES CHIFFRES...



7 000 €

c'est le coût d'une
intégration ratée

Workelo



jusqu'à 82 %

de **réten**tion des
nouveaux **employés**

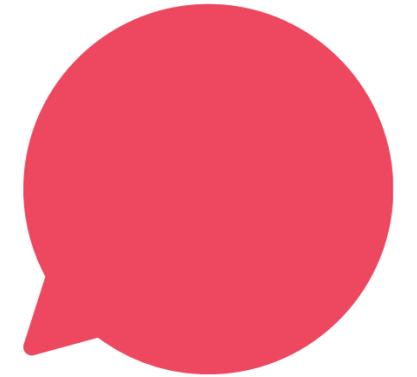
Brandon Hall Group



1 cadre sur 3

démissionne dû
à une **mauvaise**
intégration

Étude Cadremploi



12 %

sont **satisfait** de
leur **intégration**

Étude Gallup

NOS CONSEILS D'EXPERTS



**Préparation avant
l'arrivée du nouveau
collaborateur**



**Présentation de la
culture d'entreprise**



**Formation et programme
de développement
professionnel**



**Intégration à l'équipe et
à la communauté
d'entreprise**



**Suivi et évaluation du
processus d'onboarding
dans votre entreprise**

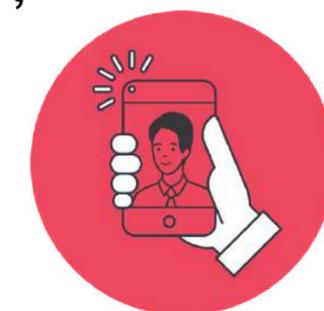


Préparation avant l'arrivée du nouveau collaborateur



Avant l'arrivée du nouveau salarié, il est impératif de s'assurer que tout est prêt pour un accueil dans de **bonnes conditions**. Cela inclut :

- la préparation de l'espace de travail du nouvel arrivant ;
- la mise en place des systèmes et des technologies indispensables à son activité professionnelle (ordinateur, smartphone, adresse e-mail, etc.) ;
- une information préalable de ses futurs collègues.





Présentation de la culture d'entreprise

Au-delà des règles de sécurité et des processus de travail, partagez la culture d'entreprise avec vos nouveaux salariés.

Ceux-ci doivent comprendre les **valeurs** et les **objectifs** de l'entreprise, ainsi que les normes de comportement et de performance attendues.

Exemple : histoire, mission, valeurs, structure et stratégie de l'entreprise. Remise d'un livret d'accueil.





Formation et programme de développement professionnel

Ces éléments favorisent une **meilleure adaptation des nouveaux salariés** à leur nouvel environnement de travail.

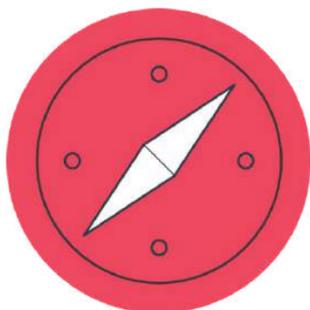


Ils acquièrent ainsi les compétences nécessaires à la réussite de leur prise de fonction. Il peut s'agir de **formation** sur les produits ou services, de **team building de cohésion**, de formation aux outils de l'entreprise, etc.

Le planning de formation d'accueil pourra inclure des séminaires, des programmes en ligne et du mentorat.

Cela vaut bien sûr pour l'onboarding d'un salarié Gen Z, celui d'un alternant ou d'un nouveau manager...

Exemple : Etat des lieux sur les connaissances et expertises actuelles, identification des domaines à améliorer et planification de la formation continue.





Intégration à l'équipe et à la communauté d'entreprise



Un des aspects managériaux de l'onboarding est la **bonne intégration** à l'équipe en place.

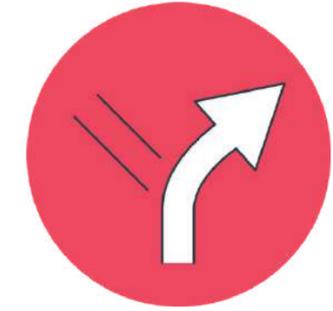
Prévoyez une ou plusieurs activités de team building pour **créer du lien** entre les anciens et les nouveaux salariés.



Les salariés bien accueillis et bien intégrés sont également plus enclins à s'engager avec l'entreprise à long terme. Ils contribuent positivement à la culture d'entreprise.



Suivi et évaluation du processus d'onboarding dans votre entreprise



Évaluez régulièrement votre **processus d'onboarding**.

Programmez des **entretiens réguliers** avec les managers et les tuteurs.

Suivez l'intégration des **nouveaux embauchés** en organisant des points réguliers durant leur période d'essai, et après leur embauche définitive.

Sollicitez des commentaires et des suggestions de la part des salariés en place. Toute contribution est bonne à prendre pour améliorer les futures intégrations.

Exemple : Attribuer un parrain professionnel (ou « buddy » en anglais) pour aider le nouveau salarié à s'intégrer et à naviguer dans l'entreprise.



NOS SUGGESTIONS POUR UN ONBOARDING RÉUSSI



Vous avez des questions ?

N'hésitez pas à nous contacter !

 www.dotmap.fr

“ Cas clients ”

Ils ont vécu l'expérience ...



Objectifs :

Faire découvrir les différents services et locaux du CHU de Rouen aux nouveaux collaborateurs, pendant 5 sessions d'intégration.

Proposer une activité qui sort de l'ordinaire tout en mettant en avant les valeurs, éléments et chiffres clés de l'établissement.

Contribuer à la cohésion des équipes à travers un jeu d'enquête 100% personnalisé, dédié au domaine hospitalier et au CHU de Rouen.

Enjeux :

Accompagner l'équipe des ressources humaines du CHU dans l'organisation de ces différentes sessions.

Proposer un jeu 100% personnalisé qui allie divertissement, contenu interne et cohésion.

CHU
ROUEN NORMANDIE

x

 **dotmap**

“ Témoignages clients ”



**"Merci Dotmap !
On a passé un super moment ..."**

**DATA LEGAL DRIVE
70 PARTICIPANTS**



**"Super activité pour réunir nos
équipes sur une demi-journée et
proposer un moment divertissant en
dehors du cadre de travail habituel.
"un bonheur !"**

**CIDFF
25 PARTICIPANTS**

**For Earth, For Life
Kubota**

**"La journée s'est extrêmement bien
déroulée, les deux animateurs ont
été adorables, pédagogues et
patients avec les équipes. Réactivité
tout au long de l'activité :
un bonheur !"**

**KUBOTA
25 PARTICIPANTS**



**"Une activité de visite ludique et
très sympa, idéal pour découvrir ou
redécouvrir la ville et ses
incontournables ..."**

**LEROY MERLIN
40 PARTICIPANTS**

Pour plus **d'informations** :

