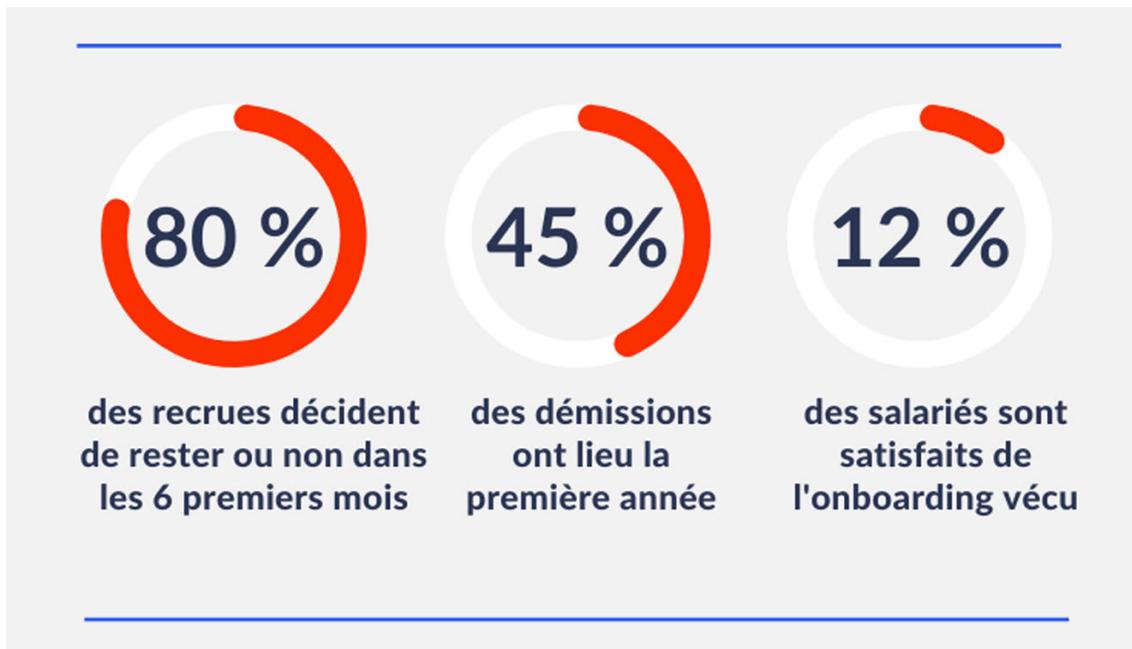


# Entreprises : quels sont les enjeux du parcours d'intégration ?

LE 19 OCTOBRE 2021



La reprise dynamique de l'activité économique en 2021 a relancé **les besoins de recrutement des entreprises**. Les offres d'emploi n'ont jamais été à un niveau aussi haut... tout comme les attentes des personnes sur le marché de l'emploi ! Une situation complexe pour les entreprises qui sont confrontées à une concurrence intensifiée sur un marché du travail sous tension. Pour attirer les candidats, le parcours d'intégration est l'un des outils qui peut leur permettre de tirer leur épingle du jeu. Pourtant, 83 % d'entre elles estiment qu'elles ne sont pas prêtes au moment d'intégrer les nouveaux arrivants.

Si son utilité peut parfois être difficile à percevoir, on peut se demander quelles sont les risques encourus lorsqu'il est négligé ? Et de la même façon, quels en sont ses bénéfices ? **Workelo** nous indique, via cette infographie, les 10 chiffres clés à retenir pour bien comprendre quels sont les enjeux du parcours d'intégration pour les entreprises.

## SOMMAIRE

- **[Parcours d'intégration : où en sont les entreprises ?](#)**
- **[Quels sont les enjeux ?](#)**

## Parcours d'intégration : où en sont les entreprises ?

Passée la phase de recrutement, l'arrivée au sein de l'entreprise représente un moment déterminant pour les nouvelles recrues. Durant le parcours d'intégration, elles se forment un avis sur cette dernière. Chaque nouvel employé va évaluer si le poste décrit correspond à ses attentes, s'il partage les mêmes valeurs, si l'environnement et l'ambiance lui conviennent. Les entreprises en ont pleinement conscience, même si 65 % d'entre elles déclarent pourtant ne pas avoir de parcours d'intégration.

Les nouvelles recrues ont des attentes par rapport à ces parcours d'intégration. Elles ne sont cependant que 12 % à être satisfaites de l'onboarding qu'elles ont vécu. Et pour cause, les entreprises se contentent souvent de parcours assez classiques : présentation des locaux, présentation de l'entreprise par un membre de la direction, organisation d'un petit-déjeuner avec les équipes.

La qualité et l'originalité des processus d'onboarding dépendent également de la structure et des moyens des entreprises. En effet, les grandes entreprises consacrent davantage de budget pour rendre leurs parcours d'intégration plus complets : étape de préboarding, programmes de parrainage, journées d'accueil par les équipes en place qui sont impliquées et mobilisées. Par ailleurs, la communication en amont avec ces équipes sur les nouvelles arrivées fait partie intégrante du processus. Cela évite de créer des tensions, des incompréhensions, voire des rivalités entre futurs collègues.

## Quels sont les enjeux ?

Un nouvel employé met en moyenne 6 à 8 mois avant d'être complètement opérationnel et productif sur son poste. Une période durant laquelle les étapes de son intégration joueront un rôle clef dans sa prise de poste. Parmi ces étapes : l'accueil par l'équipe, la qualité de la formation, la mise à disposition du matériel, les accès aux logiciels...

80 % des recrues décident de rester ou non dans l'entreprise durant leur 6 premiers mois. Selon l'expérience vécue, elles se projettent sur le long terme... ou non. Lorsque le processus d'intégration est bien vécu, on constate une rétention positive. Ainsi, la moitié des collaborateurs qui ont été bien onboardés restent dans l'entreprise plus de 3 ans. A contrario, on sait qu'un salarié sur deux songera à quitter l'entreprise au cours de la période d'essai.

Chez les cadres, on estime qu'ils sont près d'1/3 à démissionner suite à une mauvaise intégration. Un impact qui est double pour cette catégorie de salariés, en termes de coût de recrutement et de performance. Très concrètement, on chiffre à environ 7000 € le coût d'une intégration ratée. Ce coût mêle les coûts horaires des processus de recrutement et d'intégration, le temps passé sur ces opérations, sur la préparation de l'arrivée et les formations.

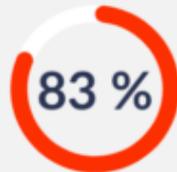
**Ces quelques chiffres démontrent l'importance de ce parcours d'intégration, pour attirer et retenir les candidats, mais également pour en faire des salariés formés, opérationnels. Outre les aspects financiers, il a un impact sur la productivité des salariés, sur la capacité de rétention des talents de l'entreprise, et fait indéniablement partie de l'expérience collaborateur. L'entreprise doit impliquer ses services RH dans la conception de parcours d'intégration de qualité.**



# 10 chiffres clés sur l'onboarding

## 7000€

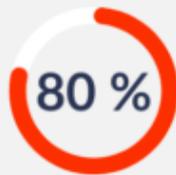
le coût d'une intégration ratée



des entreprises ne s'estiment pas prêtes au moment d'accueillir une recrue

Plus de la moitié des collaborateurs qui ont été bien onboardés restent dans l'entreprise plus de 3 ans

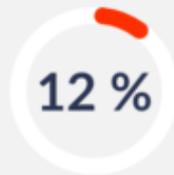
Une mauvaise intégration fait démissionner  
1 cadre sur 3



des recrues décident de rester ou non dans les 6 premiers mois



des démissions ont lieu la première année



des salariés sont satisfaits de l'onboarding vécu

Un nouvel employé met en moyenne 6 à 8 mois avant d'être pleinement opérationnel

## 150

étapes nécessaires pour rejoindre et être opérationnel à un nouveau poste

1 salarié sur 2 songe à quitter une entreprise au cours de sa période d'essai

Sources : Livre blanc de l'Onboarding | Workelo, Gallup / EY (2019), Cadre emploi (2021), The Jack Phillips Center for Research (2018)

Source : [Workelo](https://www.workelo.com)