



BY ABILWAYS

FORMATIONS COURTES

INITIATION

Ref. : 6191914

Durée :
1 jour - 7 heures

Tarif :
Salarié - Entreprise : 790 €
HT

ACCUEILLIR ET INTÉGRER LES NOUVEAUX COLLÈGUES EN PRÉSENTIEL ET À DISTANCE

Pas d'improvisation pour le processus d'onboarding dans un contexte de guerre des talents.

OBJECTIFS

Comprendre les objectifs et enjeux d'une politique d'accueil et d'intégration.
Favoriser l'intégration et l'implication des nouveaux collègues.
Créer des outils et dispositifs pour mettre en place la démarche.
Evaluer le processus d'intégration des nouveaux collègues.

POUR QUI ?

Responsables RH, managers.
Toute personne qui encadre les nouveaux engagés dès leur entrée en fonction et qui souhaite revisiter le processus actuel en vigueur pour l'accueil des nouveaux collègues.

PRÉREQUIS

Compétences acquises:

À l'issue de la formation, vous serez capable d'accompagner vos nouveaux collègues et de les aider à trouver leur place dans leur équipe tout en leur permettant de devenir performants rapidement.

COMPÉTENCES ACQUISES

À l'issue de la formation, vous serez capable d'accompagner vos nouveaux collègues et de les aider à trouver leur place dans leur équipe tout en leur permettant de devenir performants rapidement, que ce processus se déroule en présentiel ou à distance.

PROGRAMME

Accueillir et intégrer les nouveaux collègues en présentiel et à distance

Connaître les enjeux et objectifs d'une intégration réussie

- Inscrire la période d'essai et le temps d'intégration dans la politique d'accueil des nouveaux engagés.
- Veiller à garder la cohérence entre les entretiens menés lors du recrutement et la situation vécue lors de la prise de fonction.

Impliquer différents acteurs dans la démarche

- Les acteurs impliqués et les responsabilités de chacun.
- La dynamique de groupe dans une équipe et la gestion du changement.
- Les affinités entre les personnes et les « règles » à privilégier pour le bien vivre ensemble.
- La gestion des différentes étapes de la constitution d'une équipe.
- La gestion des relations intergénérationnelles.

Mise en situation : réaliser une analyse de la dynamique de son équipe et des affinités entre les personnes ; identifier les points d'attention quand l'intégration dans une équipe se réalise à distance dans un contexte de télétravail.

Identifier les écueils à éviter et les facteurs clés de succès

Privilégier les bonnes attitudes et comportements adéquats

Exercice pratique : autodiagnostic de son attitude et de ses aptitudes en communication.



Utiliser des outils et une démarche pour améliorer le processus d'intégration

- La mise en place du parrainage interne et de la transmission des savoirs d'expérience.
- La rédaction d'un livret d'accueil à mettre à disposition via l'Intranet de l'entreprise.
- La *to do list* pour ne rien oublier.
- Le partage des valeurs et des façons de travailler en vigueur dans l'entreprise.
- La démarche du rapport d'étonnement.

Exercice pratique : évaluer les outils et démarches mis en place actuellement au sein de son entreprise, les bénéfices pour l'entreprise et les nouveaux engagés, ainsi que les points d'attention à améliorer, surtout quand le processus d'intégration se déroule à distance, comme ce fut le cas lors de la crise sanitaire.

Suivre la période d'intégration selon des critères définis dès l'entrée en fonction

Evaluer et clôturer la période d'intégration

- Évaluer de manière factuelle ce qui a été réalisé depuis la prise de poste.
- Donner un feedback au nouveau collègue sur les performances réalisées et la façon dont il est perçu, sans le démotiver : les *do's* et *don'ts* d'un *feedback* constructif, ainsi que les points d'attention quand ce *feedback* est réalisé en virtuel.
- Définir en concertation avec lui et son N+1 un plan d'action pour accompagner le développement de ses talents.
- Fixer des objectifs de performance.
- Mener une *exit interview* en cas de départ.

Mise en situation : s'entraîner à mener des entretiens pour suivre et clôturer la période d'intégration et pour définir des objectifs de développement et de performance en privilégiant une approche factuelle.

INTERVENANTS

Anne DEBATY
Consultance et formatrice
MOTIV-ACTION