

Onboarding d'un nouveau collaborateur : les 4 temps qui font la différence

Module adaptatif

~20 min

Un nouveau collaborateur sur trois quitte son poste dans les 90 premiers jours, alors qu'un onboarding structuré améliore la rétention de 82 % (Brandon Hall Group). Au-delà du processus RH, ce module traite la part qui revient au manager et à son équipe : quatre temps balisés — avant l'arrivée, le premier jour, le premier mois, le bilan des 90 jours — et le rôle de buddy confié à un pair.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Préparer l'arrivée avant le jour J : matériel prêt, équipe informée, agenda de la première semaine.
- 02 Réussir le premier jour par un accueil incarné, la présentation à l'équipe et un premier point manager.
- 03 Structurer le premier mois : point hebdomadaire, attentes explicites — d'autant plus à distance — et buddy désigné dans l'équipe.
- 04 Conduire le bilan des 90 jours en trois questions, et responsabiliser l'équipe dans l'accueil du nouveau.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent réussir l'intégration de leur prochaine recrue, et collègues qui veulent y prendre leur part.

- **Prérequis** : aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Lundi à 9 h, une nouvelle comptable rejoint l'équipe de Duc, dans un cabinet comptable. On est jeudi. Son ordinateur n'est pas commandé, l'équipe ignore son arrivée et Duc a un rendez-vous client lundi matin. La précédente recrue est partie après deux mois. Que fait-il d'ici là ?

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Programme « buddy » d'intégration — Microsoft.
- Onboarding hybride et rôle clé du manager — Microsoft WorkLab.
- Onboarding structuré : +82 % de rétention, +70 % de productivité — Brandon Hall Group.
- Parcours en 4 temps et bilan des 90 jours — cadre Afthonios.

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Brandon Hall Group — un onboarding structuré améliore la rétention de 82 % et la productivité de 70 %
- Microsoft (Viva Insights) — le contact avec un buddy fait progresser le sentiment de productivité de 56 % (1 rencontre) à 97 % (plus de 8 rencontres)
- Jobvite (2018) — près de 30 % des personnes interrogées ont déjà quitté un poste dans les 90 premiers jours
- Microsoft WorkLab — quand le manager s'implique activement dans l'intégration, le nouvel arrivant a 3,5 fois plus de chances de se dire satisfait