

Communiqué de presse

## **Logiciels RH : comment optimiser l'intégration de ses nouveaux collaborateurs pour mieux les fidéliser ?**

**SilkRoad technology détaille plusieurs pistes dans son nouveau livre blanc<sup>1</sup> :  
« Créez un processus de onboarding efficace »**

Neuilly-Sur-Seine, le 3 mai 2011 – SilkRoad technology, éditeur majeur de solutions de gestion de talents, publie un nouveau livre blanc dans lequel il apporte des réponses concrètes aux défis de l'intégration des nouveaux collaborateurs par les entreprises.

### ***Un sujet majeur : réussir l'intégration de ses nouveaux talents pour les fidéliser***

Un chiffre récent rappelle la criticité de l'intégration des nouveaux embauchés : 20 % des collaborateurs qui rejoignent une entreprise envisagent dès le premier jour de la quitter. Matériel pas prêt à temps, bureau pas encore disponible, manager débordé... les raisons sont diverses et variées. Si le sujet est identifié de longue date par les DRH, il devient aujourd'hui une préoccupation d'entreprise, en particulier dans les PME qui connaissent un développement rapide et recrutent massivement.

*« La concurrence économique actuelle impose en effet aux entreprises de convaincre les talents recrutés qu'ils ont fait le bon choix en la rejoignant – entre autres parce qu'elle figure parmi celles où « il fait bon travailler ». A cela s'ajoute l'évolution de la relation collaborateurs-entreprise dont la temporalité et l'esprit ont profondément changé. Autrement dit : recruter ne suffit plus, il est indispensable d'intégrer si l'on veut fidéliser »,* explique Didier Bichon, Vice-Président Europe de l'Ouest de SilkRoad technology.

Didier Bichon rappelle le chiffre cité par Serge Perrot et Delphine Lacaze dans leur ouvrage *L'intégration des nouveaux collaborateurs*<sup>2</sup> : *« La réussite d'un recrutement se joue 50 % en amont (lors des phases de détection des besoins, de sourcing, de présélection et d'évaluation des candidatures) et 50 % en aval (lors de la période d'intégration). »*

### **6 défis prioritaires pour les entreprises**

Pour l'entreprise qui recrute de nouveaux collaborateurs, cette situation induit de relever 6 défis prioritaires :

- Veiller à la cohérence des informations délivrées aux personnes recrutées,
- Assurer une équité de traitement entre nouveaux embauchés,
- S'appuyer sur des processus fiables pour qu'aucun impair ne soit commis,
- Personnaliser l'intégration,
- Synchroniser les actions des différents acteurs de l'intégration,
- Socialiser les nouveaux entrants.

---

<sup>1</sup> Disponible sur demande au format PDF

<sup>2</sup> *L'intégration des nouveaux collaborateurs: Enjeux et outils pour le développement de l'entreprise*, de Serge Perrot et Delphine Lacaze, Collection Fonctions de l'entreprise, Dunod, 2010

La réponse tient en la mise en œuvre d'un processus de onboarding efficace. Rappelons que ce processus doit être complet et systématique, et fournir aux nouveaux entrants des outils et informations nécessaires pour devenir productif plus rapidement et contribuer efficacement à l'activité de l'entreprise. Quand il est bien conçu, amusant et participatif, il contribue à accroître le degré d'implication des collaborateurs et, par conséquent, leur fidélité à l'organisation.

### **6 axes de travail pour un processus d'intégration à succès**

Pour aider les entreprises à réussir cette étape-clé du onboarding, SilkRoad technology a identifié 6 axes de travail :

1. Anticiper l'arrivée des nouveaux collaborateurs, par exemple, en rendant les formulaires administratifs qu'ils devront remplir disponibles sur un site portail dédié avant même l'arrivée dans l'entreprise ;
2. Rendre le processus amusant, collaboratif et interactif, à la fois au niveau du ton utilisé et des outils proposés. A ce titre, proposer une vidéo de bienvenue, des témoignages de collègues, des renseignements sur le code vestimentaire aide les nouveaux embauchés à s'approprier la culture de l'entreprise ; des jeux et activités en ligne sur le site portail peuvent aussi être un moyen divertissant d'apprendre sur l'entreprise et de lier connaissance avec ses collègues ;
3. Prolonger l'action au-delà du premier jour, la période d'intégration effective durant souvent entre 3 et 12 mois. Du temps peut être dégagé sur les premiers jours en amorçant certaines tâches dès avant l'arrivée dans l'entreprise, quand différentes activités d'intégration pourront être étalées au fil des mois qui la suivront ;
4. Mettre en place un système de parrainage par un collègue : le rapport "*Fully Onboard : getting the most from your talent in the first year*" de la société Aberdeen Group note que les organisations qui ont nommé des mentors ou coaches s'avèrent 2 fois et demi plus efficaces que les autres dans leur processus d'intégration.
5. Impliquer le management direct du nouveau collaborateur, en prévoyant des réunions dès les premiers jours et en demandant aux managers de définir des objectifs pour les nouveaux arrivants (à un mois, à six mois, à un an) et de les expliquer.
6. Automatiser les tâches qui peuvent l'être. Près de la moitié des entreprises qui l'ont fait ont réduit les erreurs et accru l'efficacité du processus.

#### **Parmi les nombreuses tâches à effectuer auprès des nouveaux embauchés**

- *Documents à collecter* : attestation carte vitale, relevé d'identité bancaire, portabilité du DIF...
- *Documents à remettre* : prévoyance, remboursement des frais médicaux, droit d'accès et de rectification à l'information (CNIL)...
- *Documents à faire lire* : accords GPEC, convention collective, chartes (éthique, confidentialité, utilisation d'internet, etc.), PEE, PERCO, accord sur le stress au travail...
- *Actions matérielles préparatoires* : bureau, téléphone, email, réseau, intranet, droits d'accès, carte de restaurant d'entreprise, badge d'entrée...
- *Actions administratives préparatoires* : remboursement de la carte de transport, paie, remboursement de frais...
- *Actions de socialisation organisationnelles* : découverte de l'entreprise, valeurs, culture, stratégie, jargon, message vidéo de la Direction, présentation du service...
- *Actions de socialisation relationnelles* : témoignages d'employés, présentation au mentor, accueil par le manager, code vestimentaire.
- *Actions de communication* : email de félicitations post-signature, email interne d'annonce du nouvel arrivant, présentation de l'orientation au sein de la société, présentation des objectifs personnels, plan d'accès...
- *Actions de formation* : découverte des métiers de l'entreprise, formation à des logiciels, certification, parcours individuel de formation.

Tout au long de ce processus, l'entreprise devra mesurer régulièrement l'efficacité de ce qui a été mis en place, notamment en rassemblant les réactions des personnes concernées (collaborateurs et managers).

Cette démarche se révèle au final gagnant-gagnant : pour le collaborateur qui prend connaissance de l'entreprise avant l'avoir rejointe et a toutes les cartes en main le jour où il commence ; et pour l'entreprise qui accélère et fiabilise son processus tout en se donnant les moyens de fidéliser les talents qu'elle a recrutés.

### **L'appui des technologies : un atout pour gérer efficacement l'intégration de nouveaux collaborateurs**

Les technologies sont aujourd'hui une aide importante pour mettre en œuvre un processus de onboarding efficace : elles facilitent le déploiement d'un parcours d'intégration informatisé collaboratif. *RedCarpet*, module dédié à l'intégration au sein de la solution SaaS *The Life Suite* de SilkRoad technology, gère le cycle de vie des collaborateurs, depuis la signature de la lettre d'engagement jusqu'au départ de l'entreprise en passant par tous les événements intermédiaires (promotions, délocalisations ou fusions/acquisitions, mobilité géographique...) tout en leur permettant de rester motivés et productifs.

*RedCarpet* permet, entre autres, de :

- mettre en place un portail d'accueil pour les nouveaux collaborateurs,
- automatiser toutes les étapes du parcours en mode collaboratif,
- coordonner les différents services impliqués,
- suivre en temps réel l'avancement des tâches à effectuer,
- ...

Ce module fait partie de l'offre globale de gestion des talents *The Life Suite* qui répond aux trois principaux défis auxquelles les équipes RH sont confrontées aujourd'hui : attirer et fidéliser des talents, accompagner les collaborateurs dans leur gestion de carrière tout au long de leur vie professionnelle et prendre en compte de nouveaux modèles de management.

Ces différents modules complètent les systèmes back office SIRH et permettent aux entreprises d'imaginer une gestion RH renouvelée en adéquation avec les pratiques des années 2010 (plus efficaces et plus responsables). Ils forment un support privilégié pour déployer la politique RH de l'entreprise.

### **A propos de SilkRoad technology**

La société SilkRoad technology fournit des solutions software-as-a-service (SaaS) qui améliorent significativement les ressources humaines de plus de 2 000 clients dans le monde (parmi lesquels Alcatel-Lucent, Saint-Gobain, L'Oréal ou encore Bureau Veritas). SilkRoad technology édite une suite de logiciels spécialisée dans la Gestion des Talents (gestion des entretiens, revue salariale, revue de personnel, recrutement, mobilité...). Grâce à la solution intégrée de gestion des talents 'The Life Suite™' de SilkRoad technology, les sociétés sont en mesure de recruter les meilleurs candidats, d'optimiser et coordonner toutes les activités liées à l'intégration des nouveaux collaborateurs (portail d'accueil pour les nouveaux collaborateurs, coordination des différents services impliqués dans l'intégration, gestion des différents workflows, reporting en temps réel...), développer une culture des objectifs et des résultats clairs et transparents (Comp&Ben en lien avec les résultats des évaluations, cascading d'objectifs) et d'accroître le taux de fidélisation de leurs collaborateurs.

La solution «The Life Suite™» inclut OpenHire™: recrutement, RedCarpet™: onboarding, WingSpan™: performance, GreenLight™: formation, Eprise™: intranets et contenu RH, HeartBeat™ : SIRH.

Le siège de SilkRoad technology se trouve à Chicago (Illinois) et dispose de bureaux à Winston-Salem (Caroline du nord), Boston (Massachusetts), Red Bank (New Jersey), Jacksonville (Floride), San Francisco (Californie). Le groupe a également des filiales à Edmonton (Canada), Singapour, Sydney et Melbourne (Australie), Auckland (Nouvelle-Zélande), Hambourg (Allemagne), Tokyo (Japon), Londres (Royaume-Uni) et Paris (France).

Pour en savoir plus : [www.silkroad.com/fr](http://www.silkroad.com/fr)

Pour suivre l'activité de SilkRoad technology sur Twitter : [www.twitter.com/SilkRoadTweets](https://www.twitter.com/SilkRoadTweets)

Pour suivre l'activité de SilkRoad technology sur Facebook : [www.facebook.com/silkroadtechnology](https://www.facebook.com/silkroadtechnology)

Pour visiter le blog de SilkRoad technology : <http://blog.silkroad.com>

**Pour toute information complémentaire, contacter :**

H&B Communication : Emily Bass - Claire Flin - +33 1 58 18 32 59 - [e.bass@hbcommunication.fr](mailto:e.bass@hbcommunication.fr)

SilkRoad technology : Else Lacroix - +33 1 71 12 61 80 - [else.lacroix@silkroad.com](mailto:else.lacroix@silkroad.com)