



## ATELIER RH #n.9# - En Bref...

# Recruter, et après ? Réussir l'intégration durable de ses collaborateurs

La société **MERCEDES BENZ – Molsheim** a accueilli le 14 juin 2018, un Atelier RH coorganisé par l'**ANDRH**, la **Fédération des Industries d'Alsace**, le **Club Génération Industrie** de la Maison de l'Emploi de Strasbourg et **RAFAL**.



Estelle Oehri,  
RRH Mercedes Benz Molsheim

Les ateliers  
de réflexion

### Atelier 1 : Qu'entend-on par intégration réussie ?

Le salarié se sent bien dans son poste, il souhaite rester et l'entreprise a envie de le fidéliser

#### Comment réussir l'intégration ?

1. **Recrutement** : communication et transparence sur l'entreprise et le territoire
2. **Processus d'intégration formalisé** :
  - Partager la culture d'entreprise
  - Former les tuteurs
  - Organiser un tour de l'entreprise et une rencontre de tous les managers
  - Responsabiliser le collectif
  - Veiller au suivi par manager & RH
  - Notion de savoir être et savoir faire



### Atelier 2 : Comment adapter nos processus d'intégration aux attentes des nouvelles générations ?

#### Les générations Y et Z

- **Leurs attentes** : flexibilité, sens, reconnaissance, funny learning, salaire, nouvelles technologies, télétravail ...
- **Impatients et volatiles** : recherche d'évolution rapide, tendance à quitter l'entreprise facilement
- **Difficiles à fidéliser**, fin des carrières longues

#### Créer des parcours d'intégration innovants

- Livrets d'accueil, FOAD
- Activités ludiques (Funny learning)
- Rendre le collaborateur *acteur* de son intégration
- Créer des promotions de nouveaux salariés

### Atelier 3 : Et s'il s'agissait aussi de rendre le collectif acteur de l'intégration du collaborateur ?

Le collectif = l'entreprise dans sa globalité (équipe, RH, services supports, accueil, cantine...)

#### 2 niveaux d'implication du collectif

- Le collectif en tant « qu'ambassadeur »
- Les Mentors / Tuteurs (+ approfondi)
- Donner le sentiment que le collaborateur est *attendu* à travers le collectif
- Partager la culture à travers le collectif
- En cas d'échec : impact lourd pour tous
- Processus réciproque : le collectif agit, le collaborateur doit aussi être acteur
- Valoriser le vécu du collaborateur
- ⚠ Besoin d'outils mais priorité à l'humain
- Le collectif élargi au territoire pour attirer des talents > attractivité



**Appui RH et Festein d'Alsace : L'intégration commence dès le recrutement (Christel Aguilar – RH à tps partagé / Patrick Folz – DG)**

- ➔ Soigner l'accueil du candidat
- ➔ Communiquer avec honnêteté et transparence sur l'entreprise
- ➔ Structurer le recrutement : le recrutement collectif en amont de l'entretien individuel ; entretenir le lien avant l'intégration
- ➔ Soigner les attentions : contact avec le salarié avant son premier jour de travail, mail, café de bienvenue, rencontre avec les managers...
- ➔ **Faire en sorte que le salarié se sente appartenir à l'entreprise avant sa prise de poste**

**MERCEDES-BENZ : Faire de l'intégration un thème porté par les managers (Céline Jaeger – Chargée de développement RH)**

- ➔ Remise en cause du process existant à l'initiative des managers
- ➔ Nécessité de le simplifier pour absorber la croissance et le volume des recrutements
- ➔ Responsabilisation et mobilisation des managers autour de groupes projets (*en cours*) : comment faire évoluer ce process, comment le rendre efficace et uniforme dans tous les secteurs ?
- ➔ **Meilleure compréhension des enjeux et appropriation du thème de l'intégration – plus seulement une problématique « RH »**

Les entreprises témoins

**HEINEKEN : Le tuteur, pilier de l'intégration (Violaine Dager – RRH)**

- ➔ **Réflexion autour de l'intégration en CODIR ; partage d'une vision commune et définition du rôle et de la contribution attendue des Tuteurs**
- ➔ Sélection & formation des tuteurs : enjeux de l'intégration, technique et **comportementale**
- ➔ Création d'outils de suivi et validation, réflexion autour des leviers de reconnaissance

**Les « cafés tuteur » : rencontres informelles autour des difficultés, réussites et besoins durant le déjeuner. Objectifs : valoriser leur action, faire évoluer les pratiques rapidement, les accompagner et les soutenir**



**HARTMANN : Le collaborateur, acteur de son intégration au sein d'un parcours structuré (Florine Kolschmann – Chargée de développement RH / Anne-Lise Tyrode – Chargée de projets RH)**

1. **Onboarding** : 5 semaines d'intégration pilotées par le manager ; le collaborateur planifie ses rencontres avec les interlocuteurs « clés » : rendu acteur dès son arrivée
2. **Evaluation & bilan** avant la fin de la période d'essai : collaborateur/ manager, collaborateur/RRH, manager/RRH
3. **Semaine d'intégration et de formation collective (après 6 mois env.)** :
  - ➔ **Parcours ludique valorisant la prise d'initiative** : recherche de solutions et d'indices à travers une chasse au trésor
  - ➔ **Intégration comportementale : mieux communiquer ensemble grâce à l'outil Insights®**

Le Book RH



Un book RH coconstruit par la **Maison de l'Emploi de Strasbourg** et la **Brasserie Heineken de Schiltigheim**, proposant une méthodologie de **mise en œuvre** et d'**optimisation** d'un parcours d'intégration **efficace**, a été remis aux participants.

Vous souhaitez vous le procurer ? Adressez-nous vos coordonnées : [contact@maisonemploi-strasbourg.org](mailto:contact@maisonemploi-strasbourg.org)

➔ **Vous souhaitez découvrir le contenu détaillé de cet atelier ? Consultez les « minutes de la réunion » jointes à cet envoi !**

