WORKELO

Ipsos

Edition 2024

Baromètre de l'Onboarding

Découvrez les résultats du sondage sur les attentes des recrues aujourd'hui

WORKELO

Ipsos

WORKELO

SOMMAIRE

	Page
Échantillon & méthodologie	04
Un manque de visibilité lors du préboarding	07
Un fort besoin d'accompagnement exprimé par les recrues	10
Les managers, pivots de la réussite de l'intégration	14
Digitalisation de l'onboarding : une attente croissante	16
Génération Z : une génération plus exigeante dès l'onboarding	19
Secteur public versus secteur privé	22
Grande entreprise versus Petite entreprise	25
Synthèse & chiffres à retenir sur le Baromètre	29
À propos de Workelo & IPSOS	34

Méthodologie

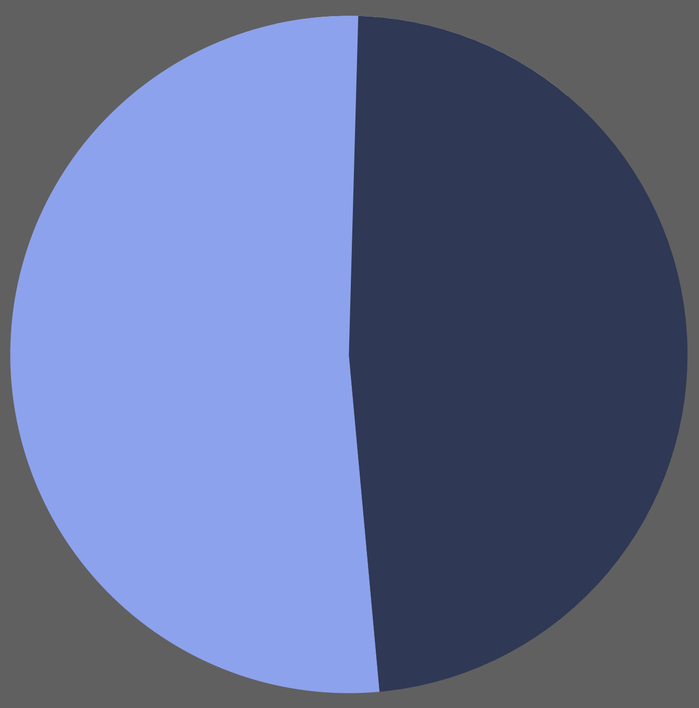
Cette enquête Workelo a été réalisée sur un panel Ipsos auprès d'un échantillon de 800 salariés de France métropolitaine de 18 à 65 ans, représentatifs sur les critères de genre, d'âge, régions, et sur les catégories socio-professionnelles de cadres supérieurs, professions intermédiaires, employés et ouvriers, structuré selon la méthode des quotas.

Elle est composée d'un questionnaire de 7 minutes (15 questions) adressé aux salariés en France.

Les objectifs principaux de l'étude se portent sur les expériences passées des salariés en matière d'intégration dans une nouvelle organisations et leurs attentes vis-à-vis de leur employeur pour leurs prochaines intégrations.

Terrain d'enquête du 26 avril au 30 avril 2024.

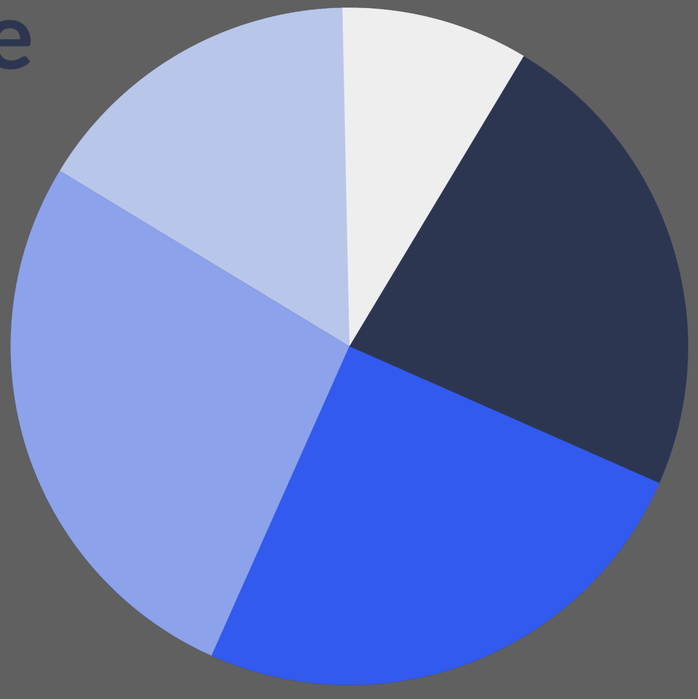
Structure démographique de l'échantillon



Répartition par sexe

- Homme 49%
- Femme 51%

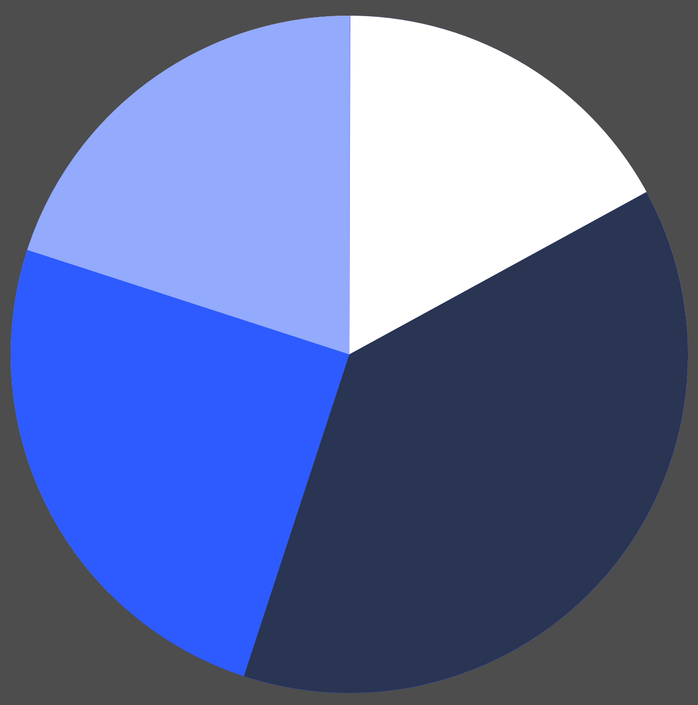
Répartition par âge



- 18-24 9%
- 25-34 23%
- 35-44 25%
- 45-54 27%
- 55-65 16%

WORKELO

Ipsos

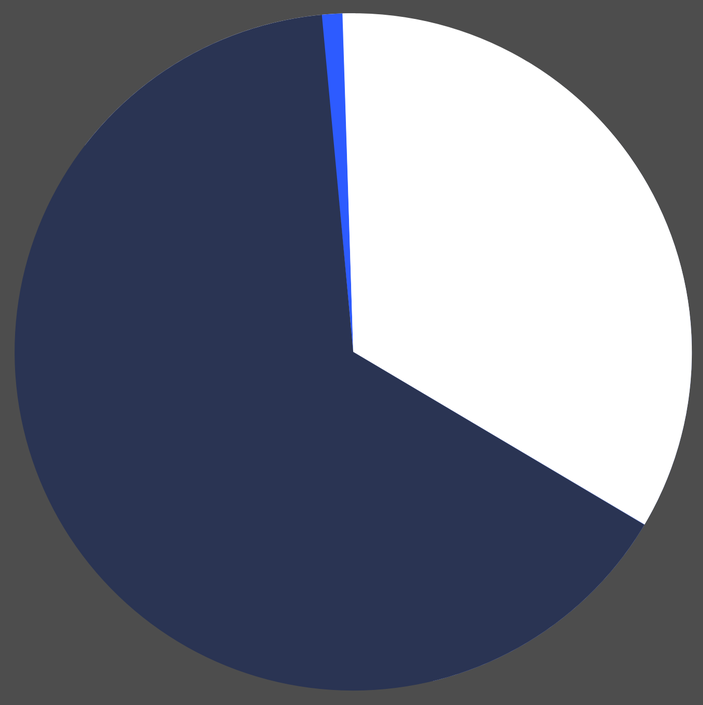


Taille de la structure (salariés)

- 1 à 19 — 17%
- 20 à 250 — 38%
- 251 à 4999 — 25%
- Plus de 5000 — 20%

Secteur d’activité

- Secteur public — 34%
- Secteur privé — 65%
- ONG — 1%
  (organisation non gouvernementale)



Profession

- Cadres superieurs — 19%
- Professions intermédiaires — 28%
- Employés — 31%
- Ouvriers — 22%

Contexte et objectif de l’enquête

L’objectif de cette étude réalisée avec IPSOS est double :

- Analyser la qualité des onboardings vécus ces dernières années par les salariés français
- Comprendre leurs attentes vis-à-vis de leur employeur pour leurs prochaines intégrations

97 %

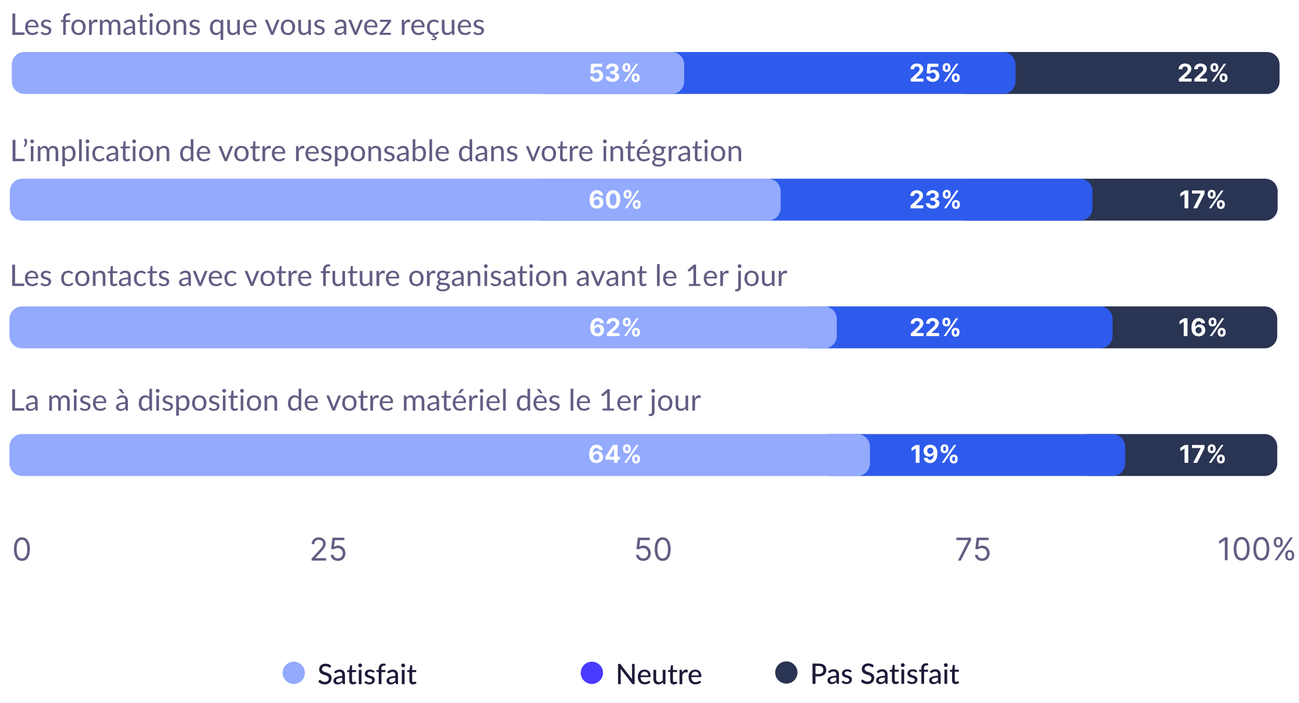
des salariés considèrent une bonne intégration comme importante, voire très importante.

50 %

d’entre eux a déjà vécu au moins une fois une mauvaise intégration.

Le constat est sans appel. Les attentes des recrues sont fortes lors de l’onboarding. Pourtant, toutes les entreprises ne sont pas encore à la hauteur. Concrètement, quelles sont les sources d’insatisfaction pour les recrues qui ont déjà vécu une mauvaise intégration ?

Lors des prises de poste que vous avez vécues, quel était, en moyenne, votre niveau de satisfaction sur ces différents critères ?



Pour mieux comprendre ce qui se cache derrière ces chiffres, découvrez en détail dans ce baromètre les sources d’insatisfaction des recrues, leurs attentes pour un onboarding idéal et des conseils pour les combler.

Préboarding : le manque de visibilité sur la prise de poste inquiète les recrues

Le préboarding, une phase d'incertitude

19 %

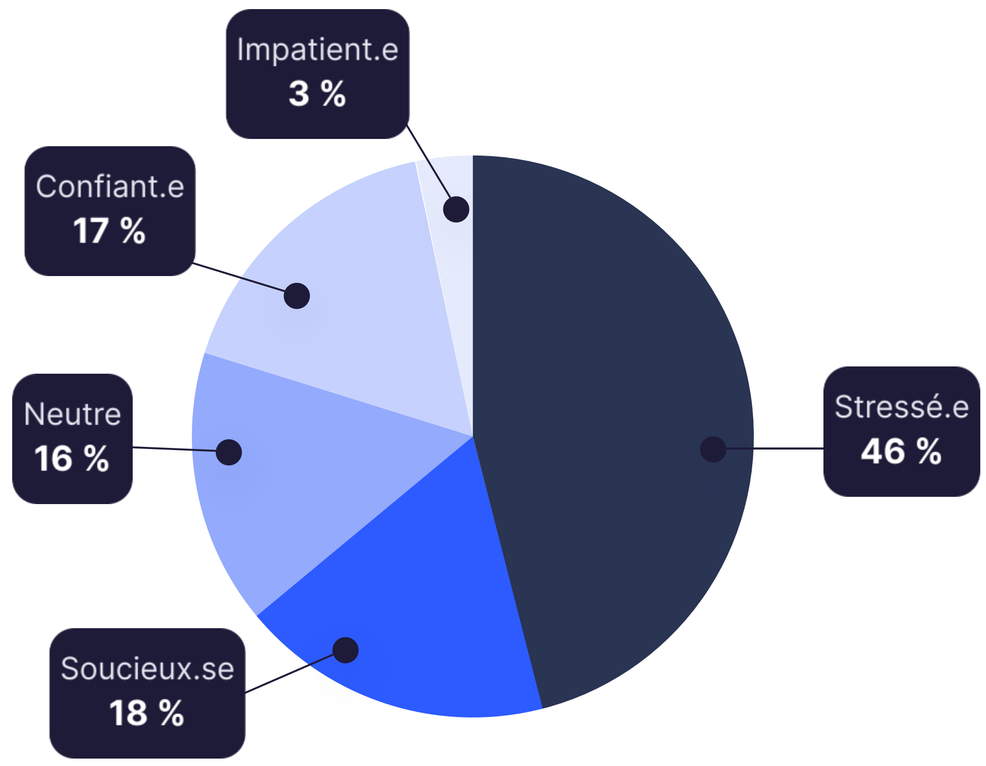
des salariés n'ont eu aucun contact avec leur future organisation avant le 1e jour.

Sur le graphique précédent (page 6), les interrogés rapportent un manque de contacts avec leur future organisation avant le premier jour. L'insatisfaction des recrues qui ont déjà vécu un mauvais onboarding se joue donc dès le préboarding.

La période de préboarding, qui peut durer jusqu'à trois mois après le recrutement, le temps du préavis, est souvent une période d'incertitude pour la recrue. À ce stade, les risques sont les suivants :

- Le no show : si la recrue n'a aucune nouvelle de l'entreprise avant la première journée, il se pourrait qu'elle ne se présente pas le premier jour. Or, 19 % des salariés n'ont eu aucun contact avec leur future organisation avant le premier jour.
- Le manque de motivation ou le stress sont des facteurs qui peuvent faire capoter l'intégration si la recrue arrive à reculons dans sa nouvelle organisation. À ce sujet, 46 % des interrogés se sentent stressés la veille du premier jour.

Lors des prises de poste que vous avez vécues, comment vous sentiez-vous généralement la veille du premier jour?

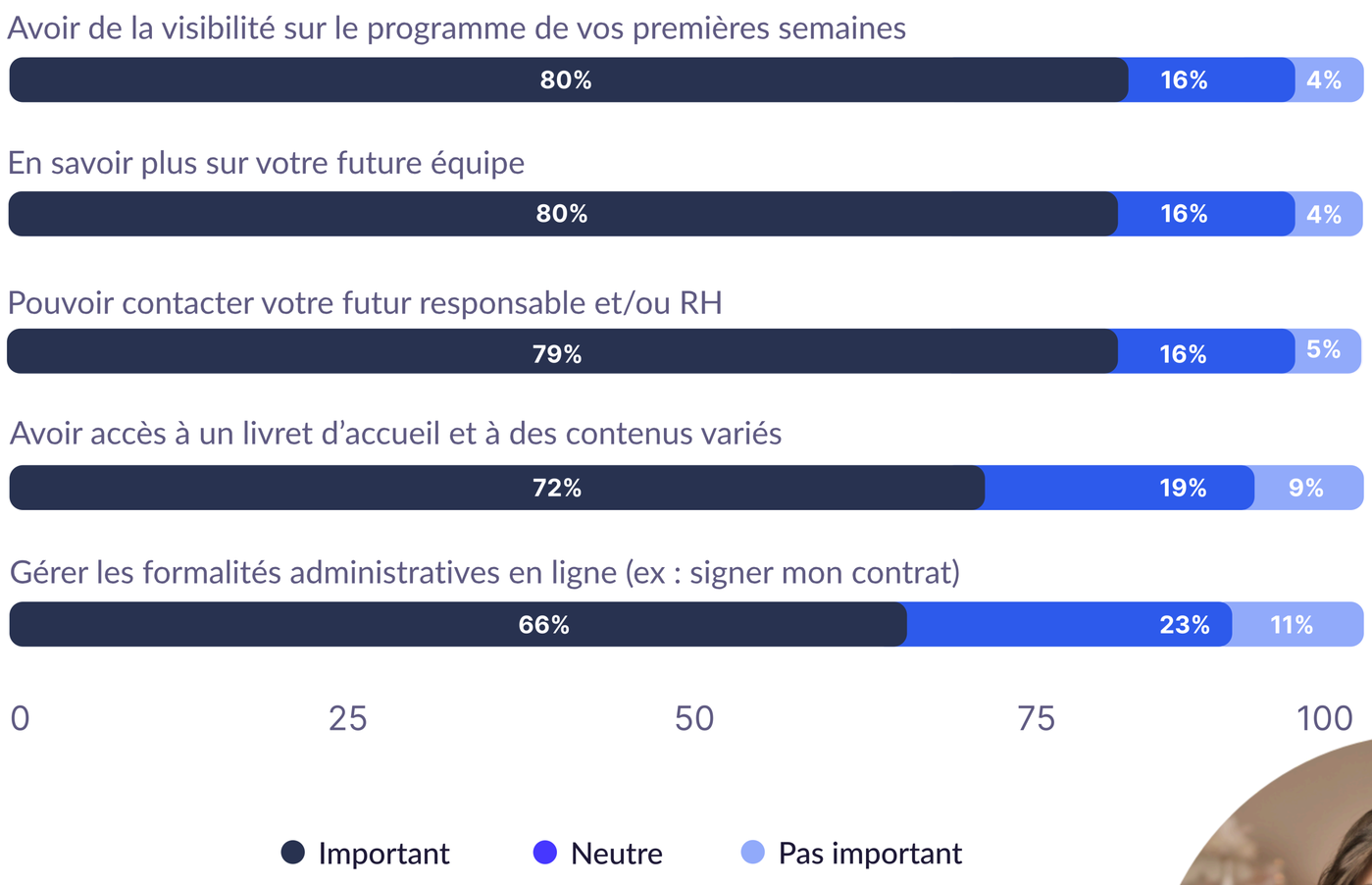


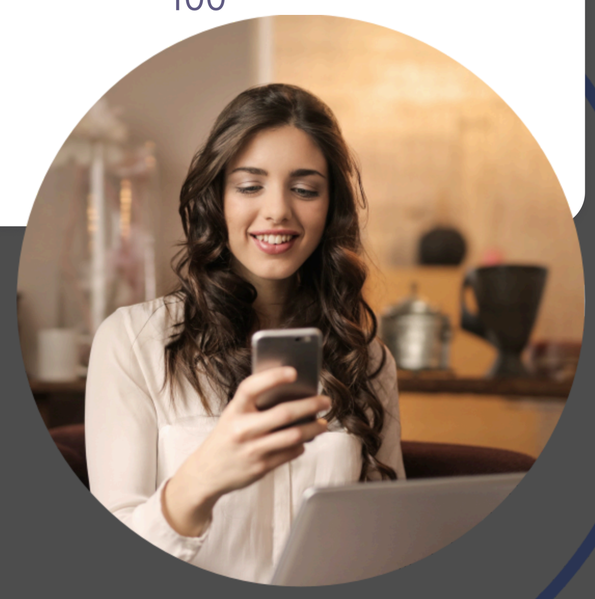
Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France

Les attentes des salariés lors du préboarding

Lors du préboarding, les interrogés expriment unanimement un souhait de visibilité pour pouvoir se projeter sereinement dans leur futur poste. Ainsi que des processus permettant de simplifier les démarches administratives.

Pour vous, quel est le niveau d'importance de ces différentes étapes avant votre premier jour ?





Les conseils de Workelo pour réussir le préboarding

- Évitez le silence radio entre le recrutement et le premier jour et restez disponible pour répondre aux questions de la recrue
- Rassurez la recrue en lui donnant accès au programme de ses premières semaines
- Rappelez au manager de prendre contact avec la recrue en amont pour lui indiquer le lieu, l'heure de rendez-vous et le dress code pour son premier jour
- Créez du lien avec la recrue rapidement en lui envoyant des ressources pour découvrir l'entreprise et sa future équipe via un livret d'accueil

Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France

Un fort besoin d’accompagnement exprimé par les recrues

Des recrues volatiles pendant l'onboarding

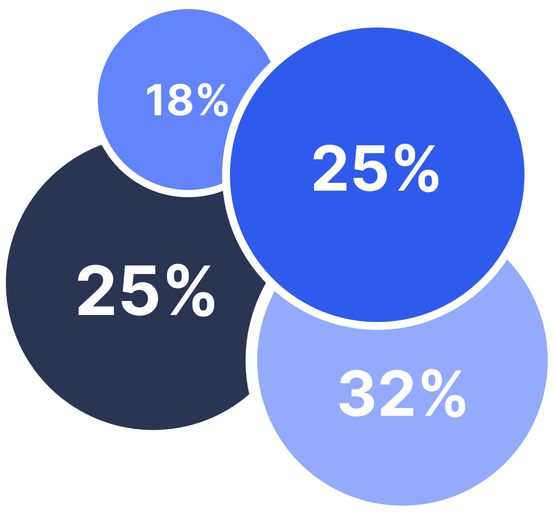
36%

des salariés français continuent à consulter des offres d'emploi durant leur intégration.

Même après leur premier jour, les nouveaux salariés n'hésitent pas à continuer à regarder des offres d'emploi ailleurs et analysent au peigne fin la qualité de leur onboarding, de leur poste et de leur nouvelle organisation. En cas de déception, la rupture de période d'essai n'est pas rare : 33% des interrogés ont déjà quitté un poste de leur plein gré avant la fin de leur période d'essai.

La raison n°1 qui pousse un nouvel arrivant à quitter l'entreprise de manière prématurée est le fait de se sentir livré à soi-même à l'arrivée.

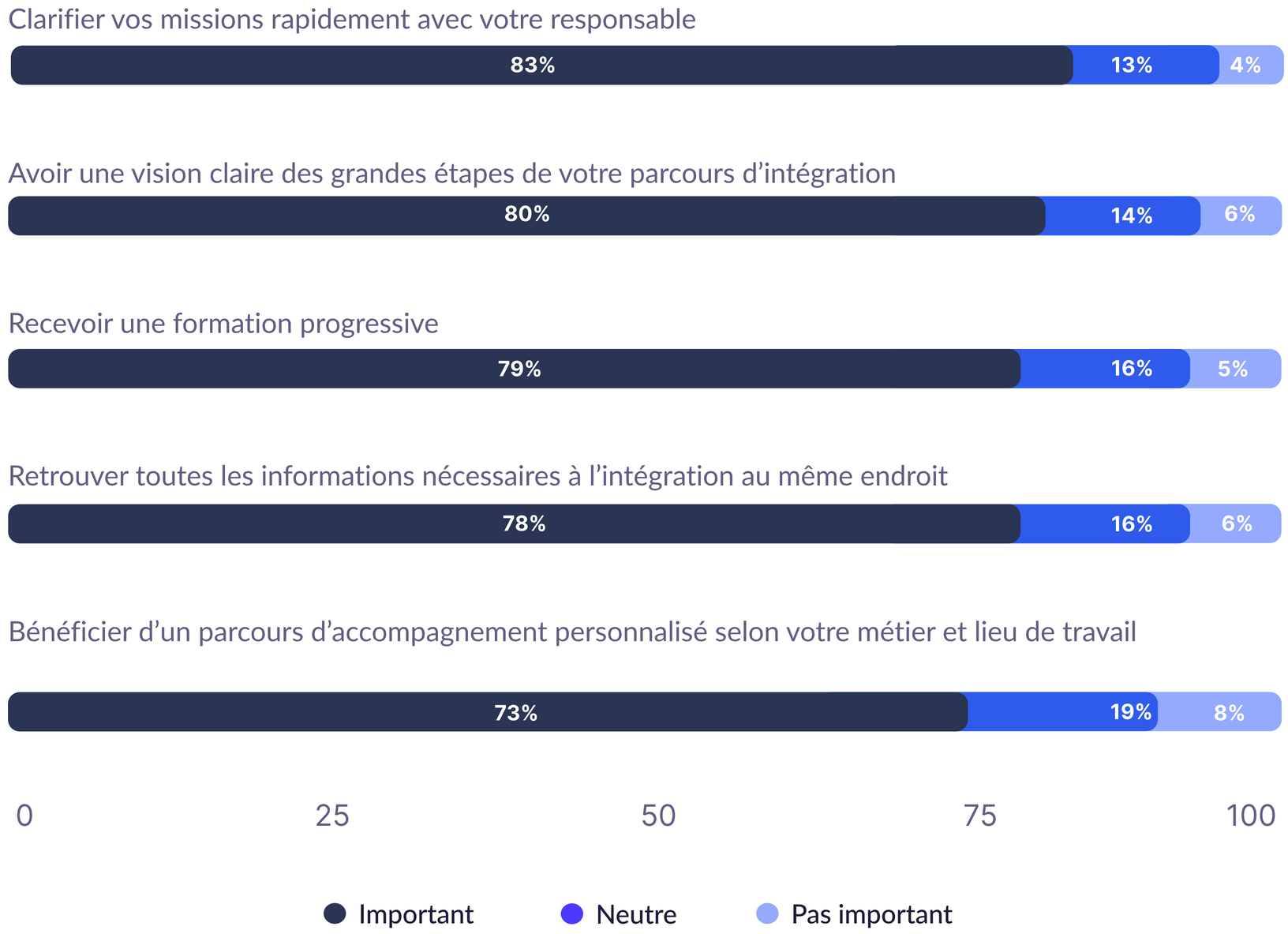
Ayant déjà quitté un poste de votre plein gré pendant votre période d'essai, quelle a été la raison principale de votre départ ?*



Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France
*Sur une base de 261 salariés ayant déjà quitté un poste pendant la période d'essai

Dans le graphique précédent, on comprend que les recrues expriment clairement le besoin d’être accompagnées pendant leur onboarding sur le plan des compétences, mais aussi de l’intégration sociale, de l’acculturation à l’entreprise…

Pour vous, quel est le niveau d'importance de ces différentes étapes au cours des premières semaines ?



💡 Nos conseils pour maîtriser les bases de l'onboarding

- Anticipez durant le préboarding pour que tout le matériel de la recrue (ordinateur, uniforme, badge d’accès aux locaux, accès aux logiciels…) soit prêt le jour de son arrivée
- Incitez les managers à clarifier rapidement les objectifs et missions de la recrue lors de points dédiés.
- Cadencez la formation, au lieu d’abreuver la recrue d’informations d’un seul coup. Variez les formats pour que les informations soient bien intégrées.
- Désignez un buddy ou parrain pour accompagner la recrue de manière plus informelle dans son intégration sociale au sein de l’organisation

Des recrues exigeantes

63%

des interrogés déclarent qu'avoir une expérience d'intégration personnalisée les motiverait à rester plus d’un an dans l’organisation.*

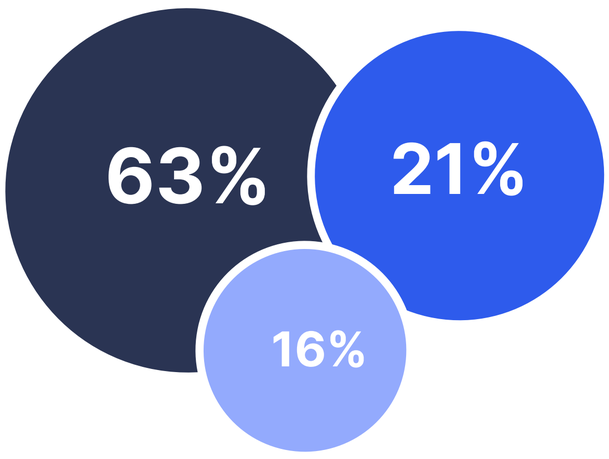
37%

des interrogés aimeraient participer à des quiz et des étapes ludiques pour évaluer leur progression.

42%

des interrogées aimeraient recevoir un kit d’accueil avec des goodies/ cadeau d’arrivée dans leur nouvelle entreprise.

Est-ce que le fait d’avoir une expérience d'intégration personnalisée dans votre organisation vous motiverait à y rester plus longtemps ?*



- 1 an et plus
- Jusqu’à la fin de la période d’essai
- Non, ça ne changerait rien

Les conseils de Workelo pour créer l’effet wahou

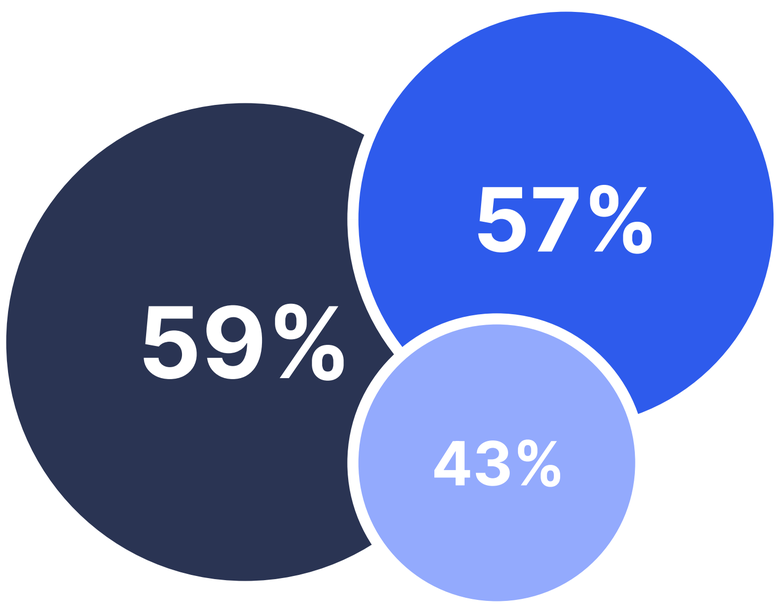
- Personnalisez le parcours d’intégration pour qu’il s’adapte au poste, lieu de travail et niveau de séniorité de la recrue.
- Offrez un welcome kit. Les recrues aiment en poster une photo sur LinkedIn suite à leur arrivée. Un vrai bonus pour votre marque employeur !
- Proposez un parcours engageant grâce à la gamification avec des quiz et des badges pour féliciter la recrue à chaque grande étape de son parcours.

Les managers, pivots de la réussite de l’intégration

Les attentes envers le manager

L’implication du responsable ou manager dans l’intégration est la 2e source d’insatisfaction la plus citée par les recrues. En effet, la réussite de l’onboarding est un travail d’équipe orchestré par les RH mais déployé en grande partie par le manager. Il accompagne la recrue au quotidien pour clarifier ses missions, répondre à ses questions, accompagner sa montée en compétence. Il est aussi à l'écoute de ses éventuels challenges. Un manager qui ne se sent pas concerné peut avoir une conséquence sans appel : la démission.

Qu'attendez-vous de votre responsable pendant la période d'intégration ?



- Qu’il/elle soit disponible et à l’écoute
- Qu’il/elle clarifie vos missions et vos objectifs
- Qu’il/elle vous forme

💡 Les conseils de Workelo pour impliquer les managers

- Formez les managers aux enjeux de l’onboarding
- Assurez-vous qu’ils sont en lien avec la recrue dès le préboarding
- Fournissez au manager un Guide pour qu’il n’oublie aucune étape de l’intégration de sa recrue : annonce de l’arrivée aux autres équipes, points réguliers pour fixer et revoir les objectifs…

Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France

Digitalisation de l'onboarding : une attente croissante

Le digital au service de l’expérience d’onboarding des recrues

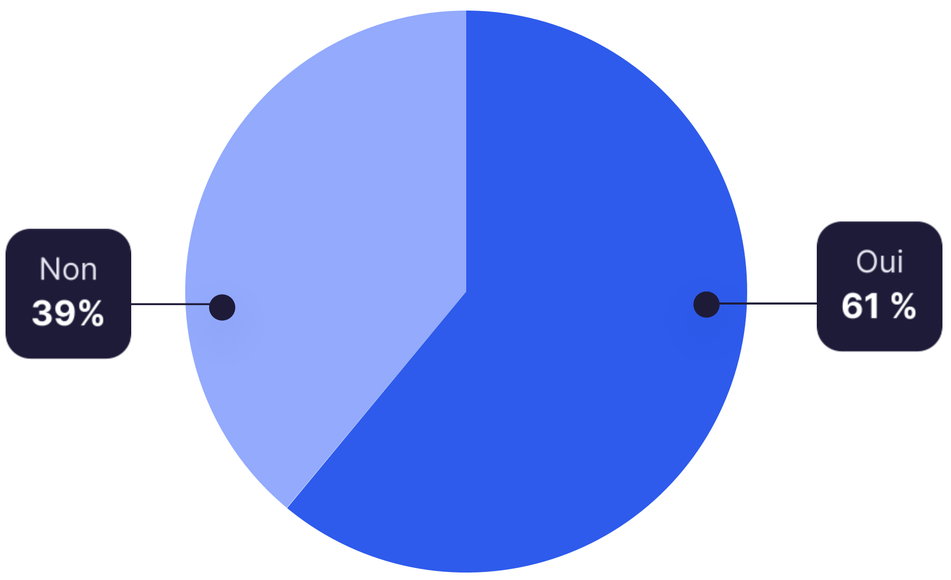
74 %

des 18-24 ans aimeraient bénéficier d'un accompagnement digital en complément des démarches en face à face lors de leur intégration.

Le digital est plébiscité par les salariés français pour accompagner leur intégration dans leur nouvelle entreprise. Il ne s’agit, bien sûr, pas d’éliminer les rencontres en présentiel, mais d’apporter un accompagnement complémentaire pour mieux soutenir la recrue. Le digital permet de transmettre des ressources variées à la recrue dès le préboarding ainsi que de simplifier les démarches administratives en signant son contrat de travail en ligne, par exemple.

Nous avons aussi vu précédemment que la personnalisation des parcours d’intégration joue un rôle fort dans la rétention des recrues. Facile à dire, mais moins facile à faire quand on intègre des dizaines, voire des centaines de recrues en même temps. Digitaliser l’onboarding est la solution idéale pour faire face à ce challenge.

Aimeriez-vous bénéficier d'un accompagnement digital en complément des démarches en face à face lors de votre intégration (vidéos, présentations, agenda, formalités administratives en ligne, signature du contrat de travail en ligne…) ?*

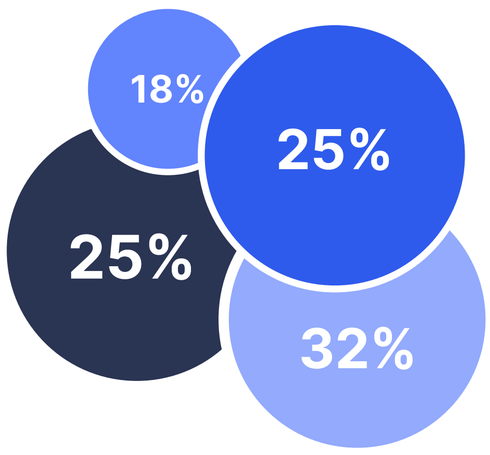


Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France
*Sur une base de 743 salariés se prononçant sur la question

Le digital au service des RH et des managers pendant l'onboarding

La 3e source d'insatisfaction la plus citée par les recrues concerne la mise à disposition de leur matériel dès le premier jour, or c'est LE basique d'une bonne intégration. Certes, cela requiert une vraie coordination inter-équipe : RH, manager, Achats, IT... Le recours au digital permet la mise en place de rappels automatisés envoyés dans les temps aux bonnes parties prenantes pour anticiper les commandes et éviter les loupés.

Ayant déjà quitté un poste de votre plein gré pendant votre période d'essai, quelle a été la raison principale de votre départ ?*



- Vous avez été livré(e) à vous-même à votre arrivée
- Vous n'avez pas adhéré au projet d'entreprise (mission, valeurs)
- Vos missions n'étaient pas clairement définies
- Pour d'autres raisons

Les conseils de Workelo pour digitaliser l'onboarding

- Créez un livret d'accueil digital avec des contenus variés pour animer l'intégration
- Mettez en place des rappels automatisés pour coordonner toutes les parties prenantes et respecter les deadlines
- Simplifiez les démarches administratives en digitalisant la récolte de documents officiels et la signature du contrat de travail...
- Pour ce faire, vous pouvez vous équiper d'une plateforme digitale dédiée à l'onboarding, comme Workelo

Génération Z : une génération plus exigeante dès l'onboarding

Les déceptions sont fréquentes chez la Génération Z

63%

des 18-34 ans ont déjà vécu au moins une fois une mauvaise expérience d’intégration.

Chez les 35-65 ans, ce chiffre est seulement de 46%. On remarque que les exigences des Générations Y et Z vis-à-vis de leur employeur lors de l’intégration sont supérieures. Cette exigence se traduit aussi par une volatilité accrue. 48% des 18-24 ans continuent à consulter des offres d'emploi pendant l'intégration, contre seulement 27% des 55-65 ans. Les ordres de grandeur sont les mêmes quand il s’agit de rompre une période d’essai en cas d’insatisfaction.

Ces générations représentent l’avenir du marché du travail, s’adapter à leurs attentes est donc essentiel.

Onboarding : quelles différences entre les générations ?

Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France

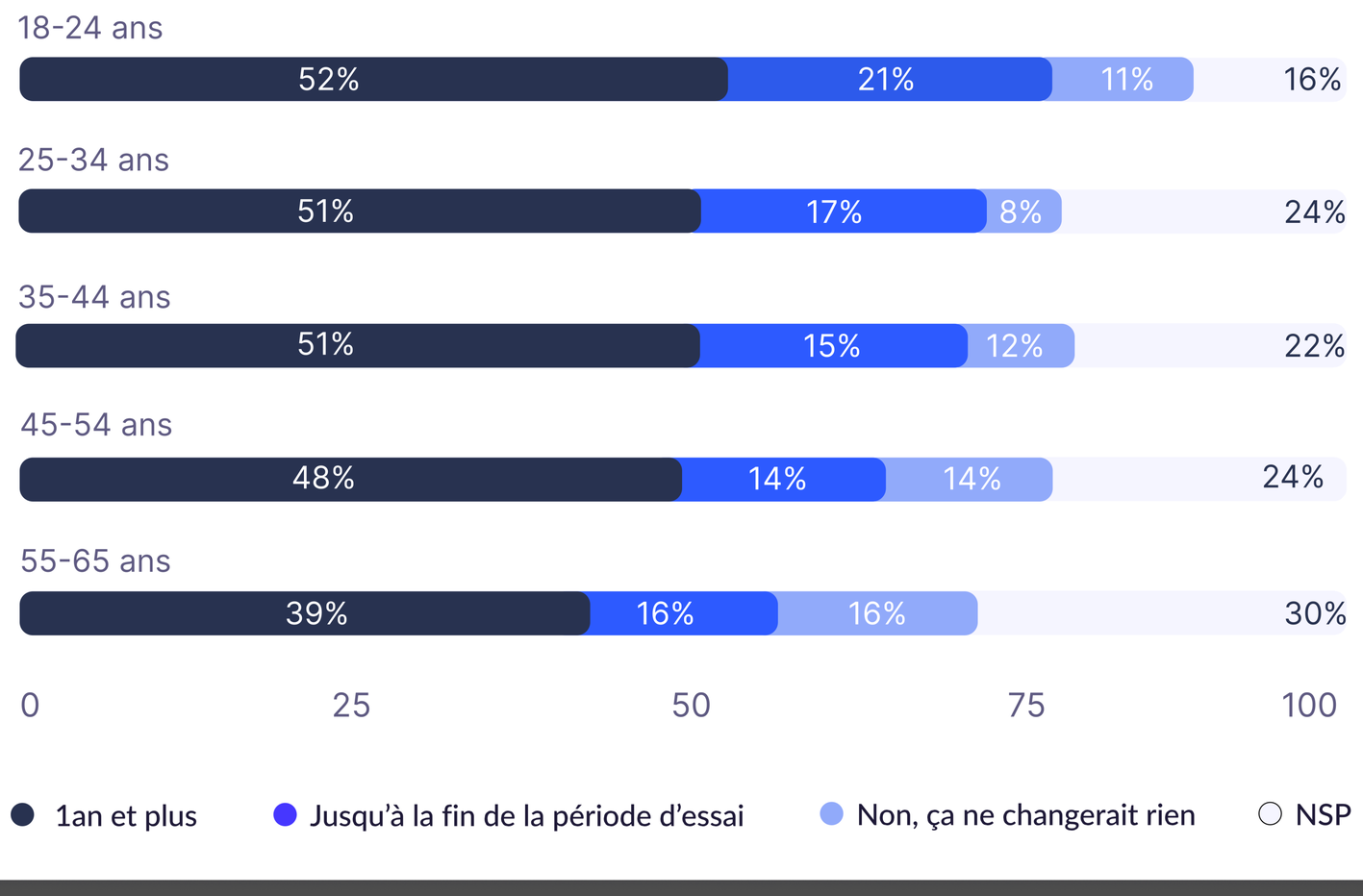
Les attentes de la Génération Z

74%

des 18-24 ans veulent béneficier d'un accompagnement digital en complément du présentiel lors de l'intégration.

Sans surprise, les 18-24 ans plébiscitent à 74% le recours au digital dans leur parcours d'intégration, contre 51% pour les 55-65 ans. 73% d'entre eux sont aussi sensibles à la personnalisation de leur expérience. Pour eux en particulier, intégrer une nouvelle organisation, c'est rejoindre une aventure humaine et c'est le début d'une véritable expérience en tant qu'employé. Cela va bien au-delà d'un parcours qui se résume à de l'administratif et de la formation.

Est-ce que le fait d'avoir une expérience d'intégration personnalisée dans votre organisation vous motiverait à y rester plus longtemps?



Les conseils de Workelo pour s'adapter aux jeunes talents

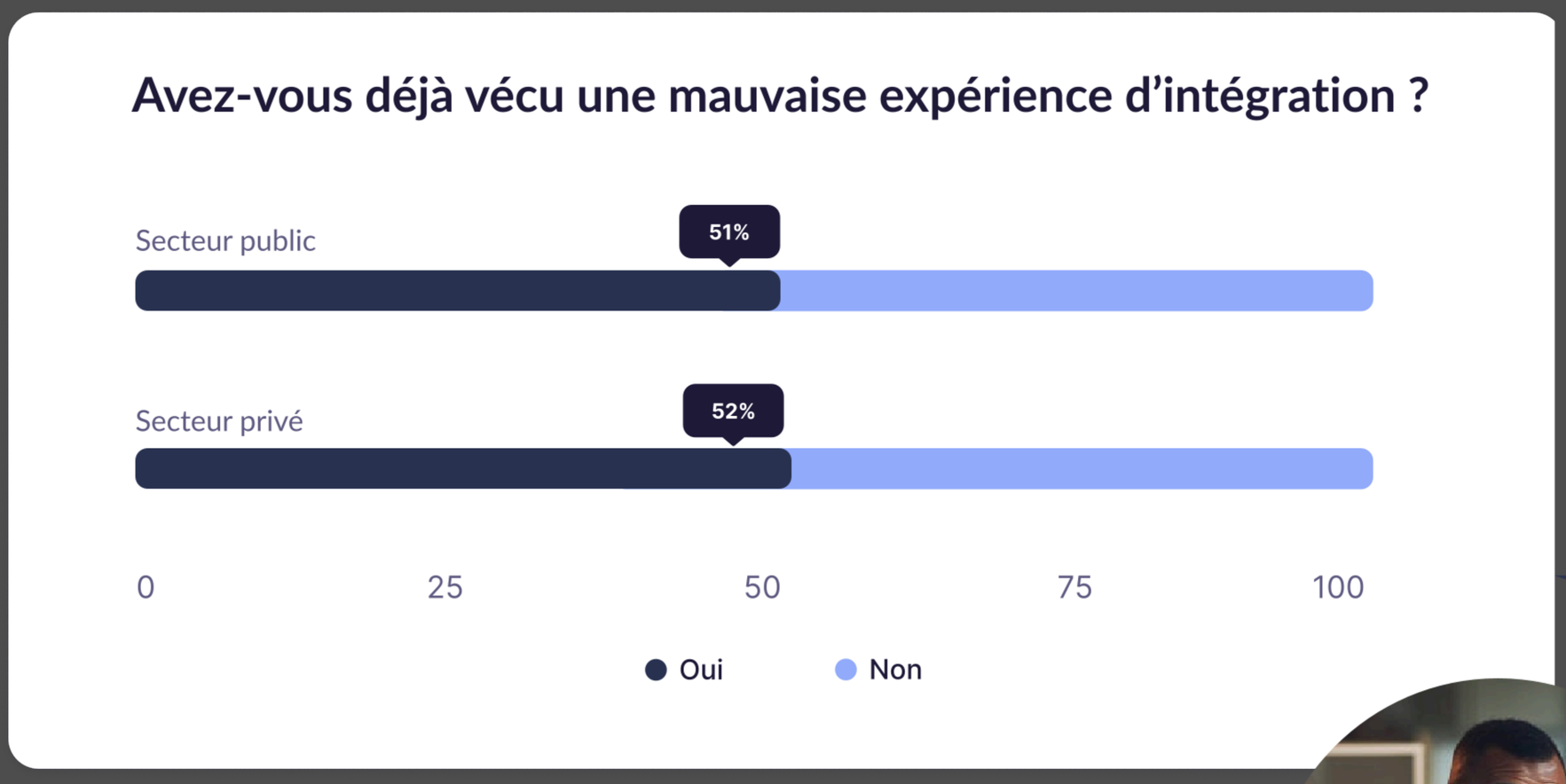
- Digitalisez les étapes qui peuvent l'être, notamment l'administratif, en proposant une expérience d'intégration sur mobile
- Enrichissez l'expérience avec des contenus en ligne variés

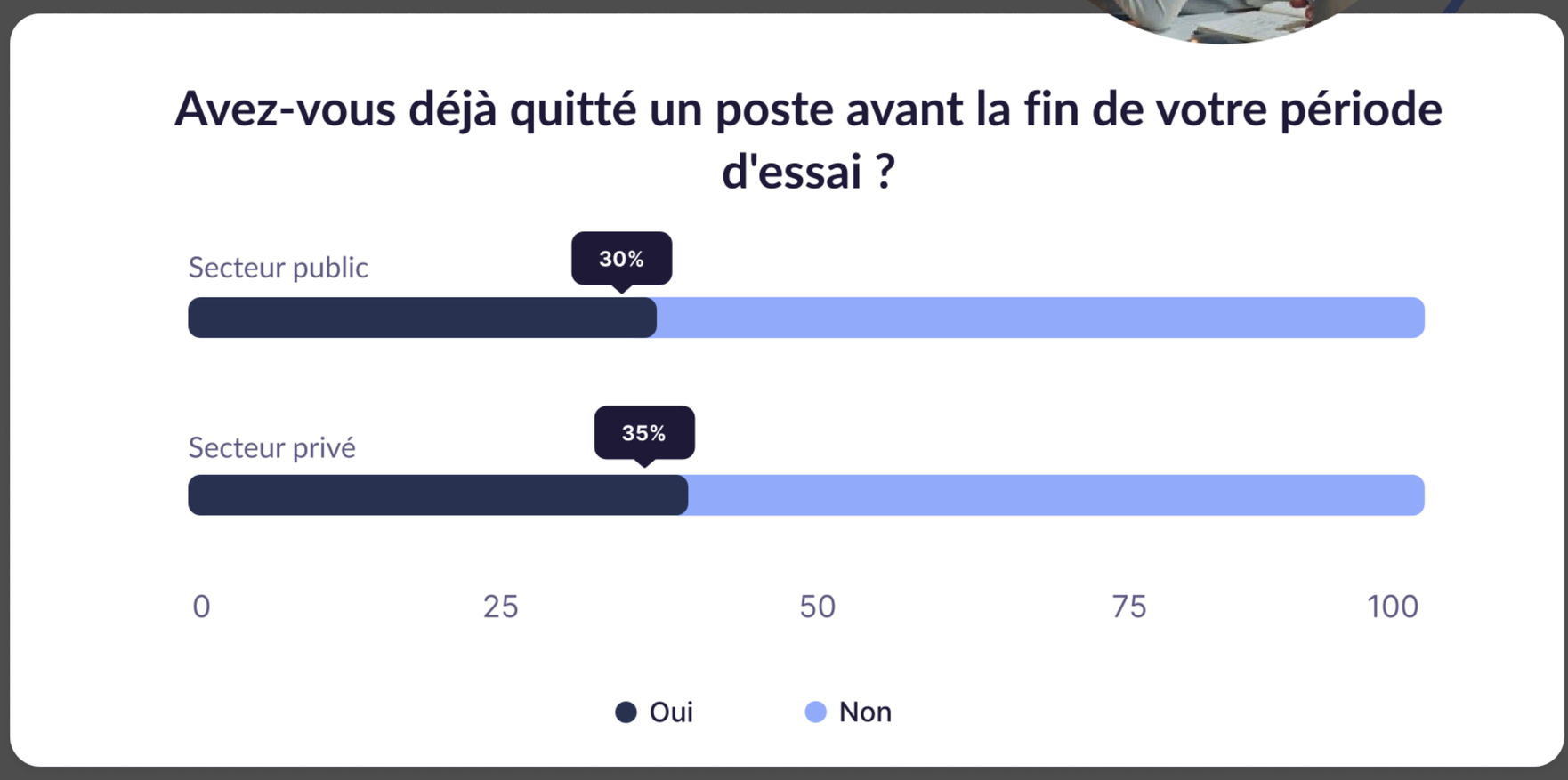
Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France

Secteur public & secteur privé : des attentes similaires en matière d’intégration

Les expériences d'intégration vécues dans le privé et le public

Qu'on travaille dans le secteur public ou dans le privé, les expériences vécues sont sensiblement similaires et les attentes des salariés sont comparables. Si les attentes sont semblables, la personnalisation des parcours d'intégration reste indispensable, car les dynamiques sont différentes dans chaque type d'organisation.

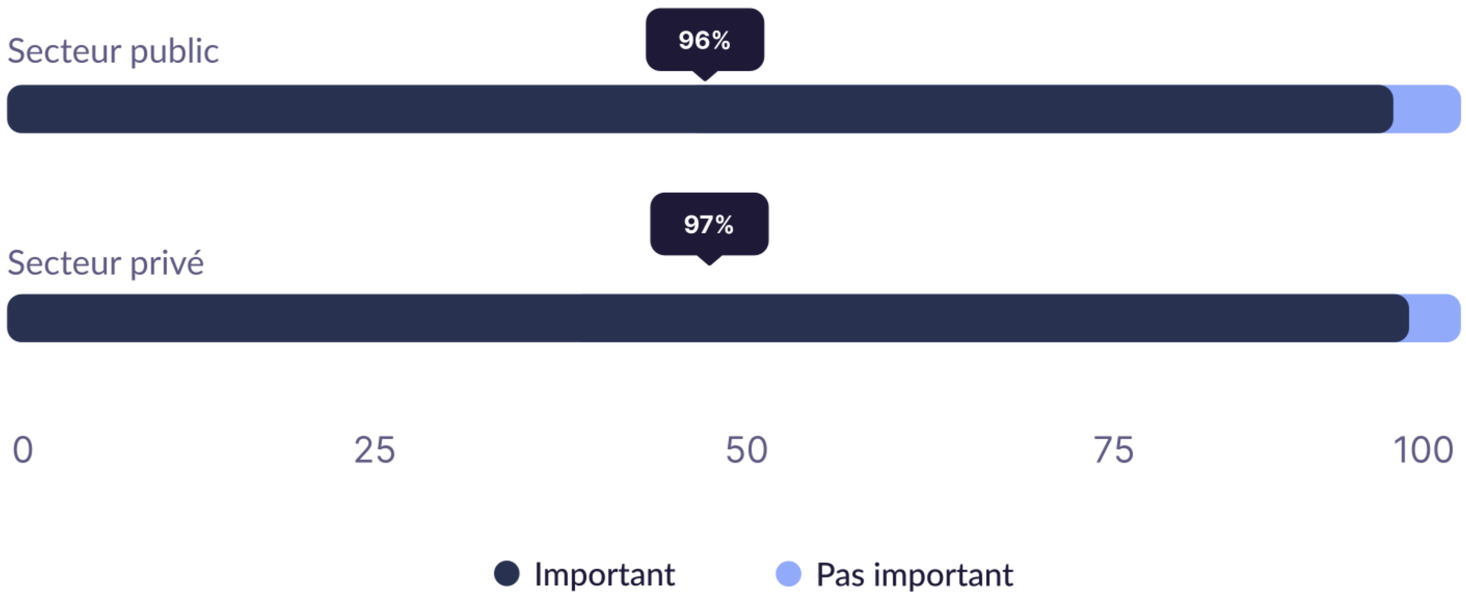




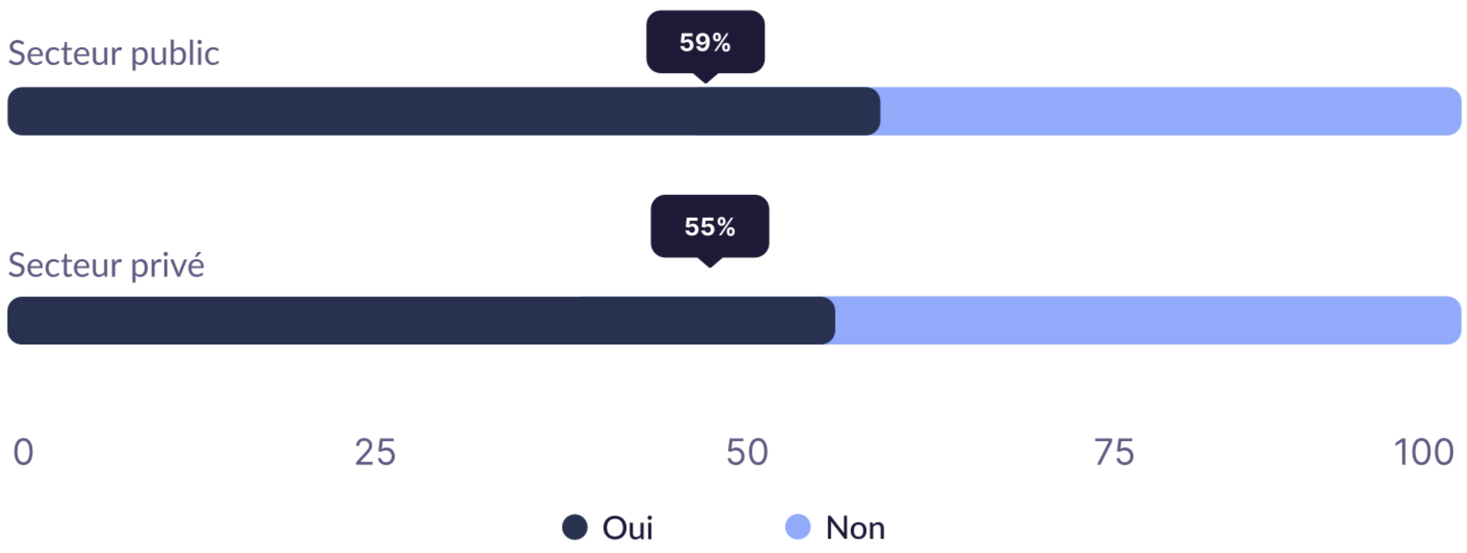
Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France, dont 797 employés du privé et public, hors ONG

Les attentes lors de l’intégration dans le privé et le public

A quel point est-ce important de bénéficier d'une bonne intégration dans votre nouvelle organisation?



Aimeriez-vous bénéficier d'un accompagnement digital en complément des démarches en face à face lors de votre intégration?



Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France

Taille de l’organisation : les recrues des grandes entreprises ne sont pas toujours mieux loties lors de l’intégration

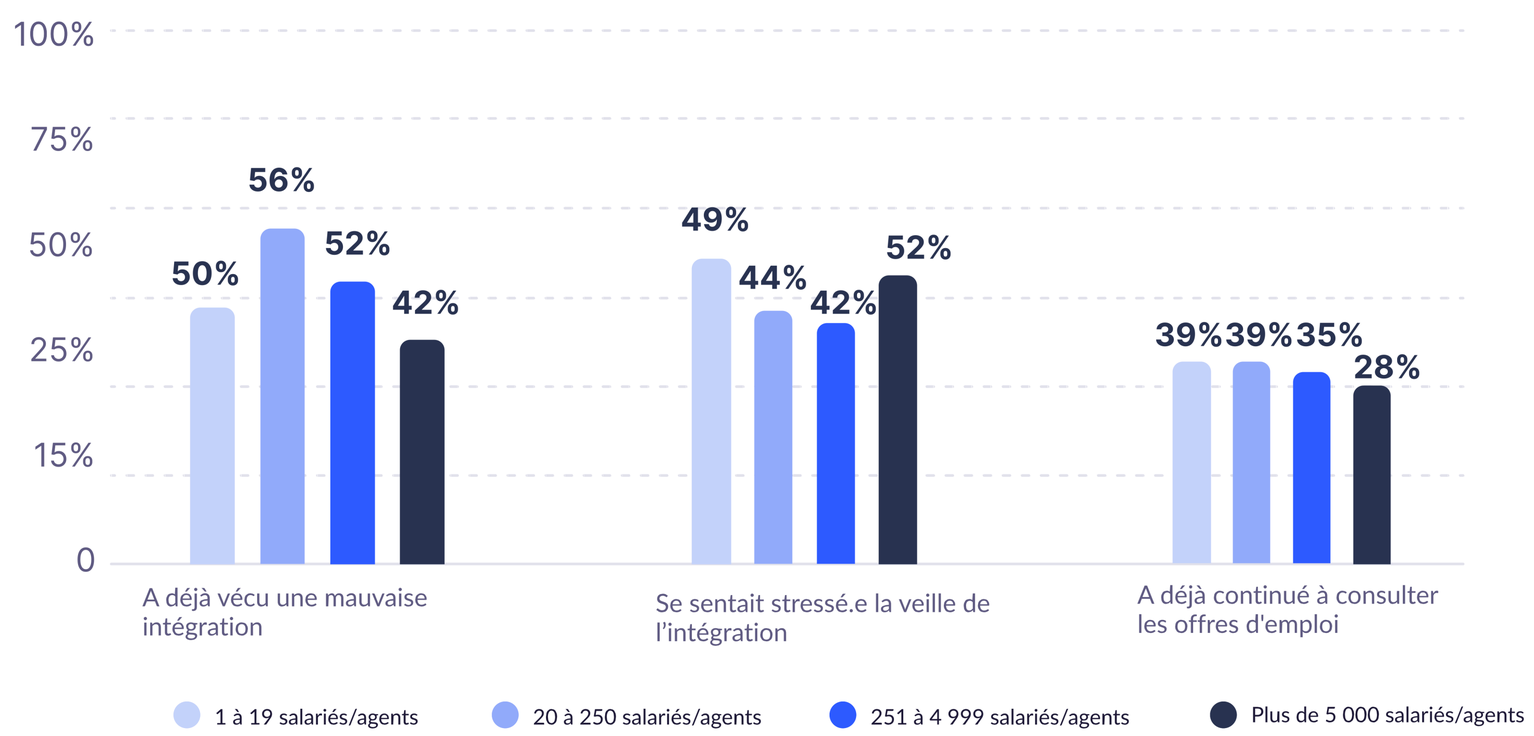
Les expériences d’intégration par taille d’organisation

Définitions

- Une PME (Petite et moyenne entreprise) compte moins de 250 personnes et a un chiffre d’affaires annuel n’excédant pas 50 millions d’euros
- Une ETI (Entreprise de taille intermédiaire) compte entre 250 et 4 999 salariés, et a un chiffre d'affaires inférieur à 1,5 milliard €.

Les mauvaises expériences d’onboarding sont 29 % plus importantes dans les PME et ETI que dans les grands groupes. Cela s’explique probablement par des moyens RH plus limités dans les petites entreprises. Pour autant, 52 % des recrues de grandes entreprises se sentent stressées avant leur premier jour, contre 45 % en PME/ETI. Malgré un budget et des moyens supérieurs, les grandes entreprises ont encore une marge de progression aussi. Pendant la phase d'intégration, 38 % des recrues en PME/ETI continuent de consulter des offres d’emploi, contre 28 % dans les grandes entreprises. Les recrues semblent plus volatiles dans les petites organisations qui n’offrent pas forcément des avantages aussi généreux que les plus grandes. Assurer un onboarding de qualité y est d’autant plus crucial.

PME/ETI : quels sont les constats ?

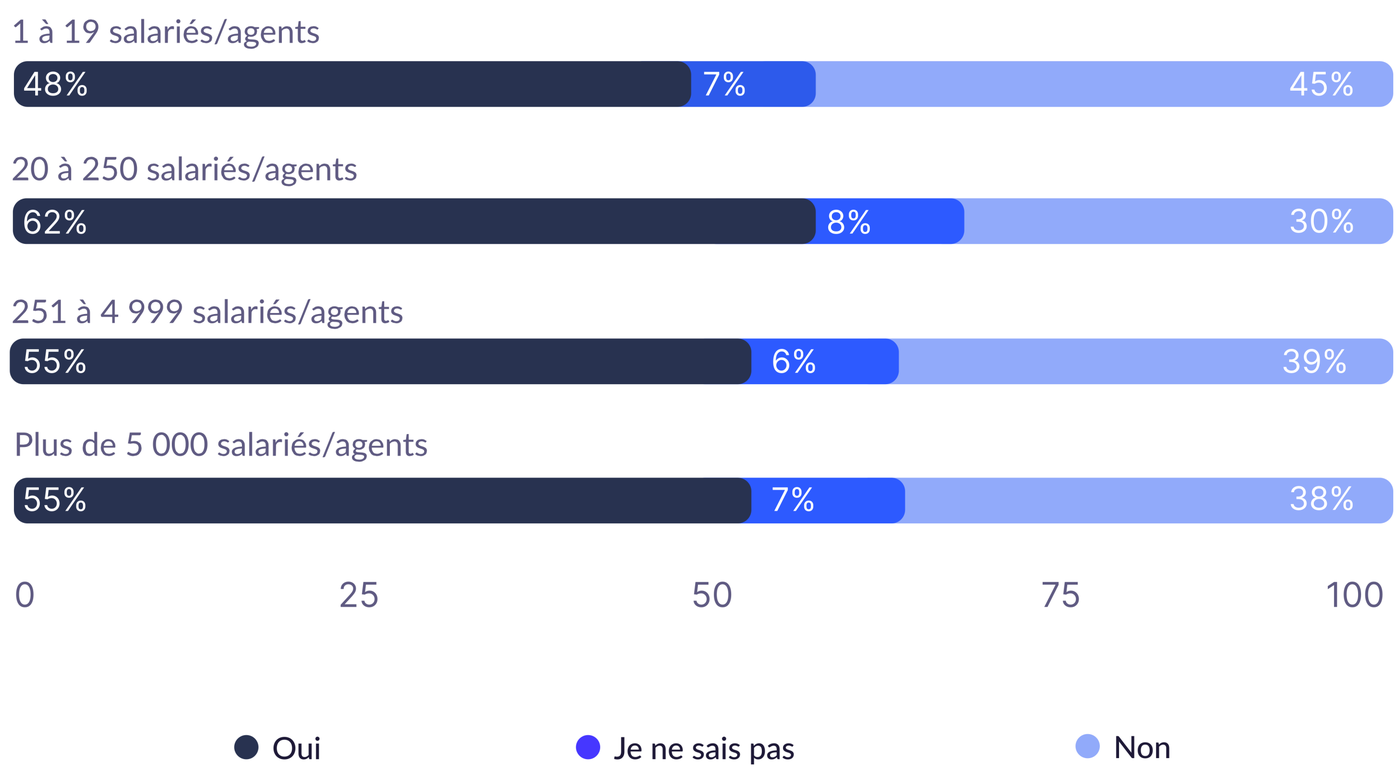


Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France

Les attentes lors de l’intégration par taille d’organisation

Les attentes des salariés sont assez similaires quelle que soit la taille de leur organisation.

Dans l'idéal, aimeriez-vous bénéficier d'un accompagnement digital en complément des démarches en face à face lors de votre intégration ?



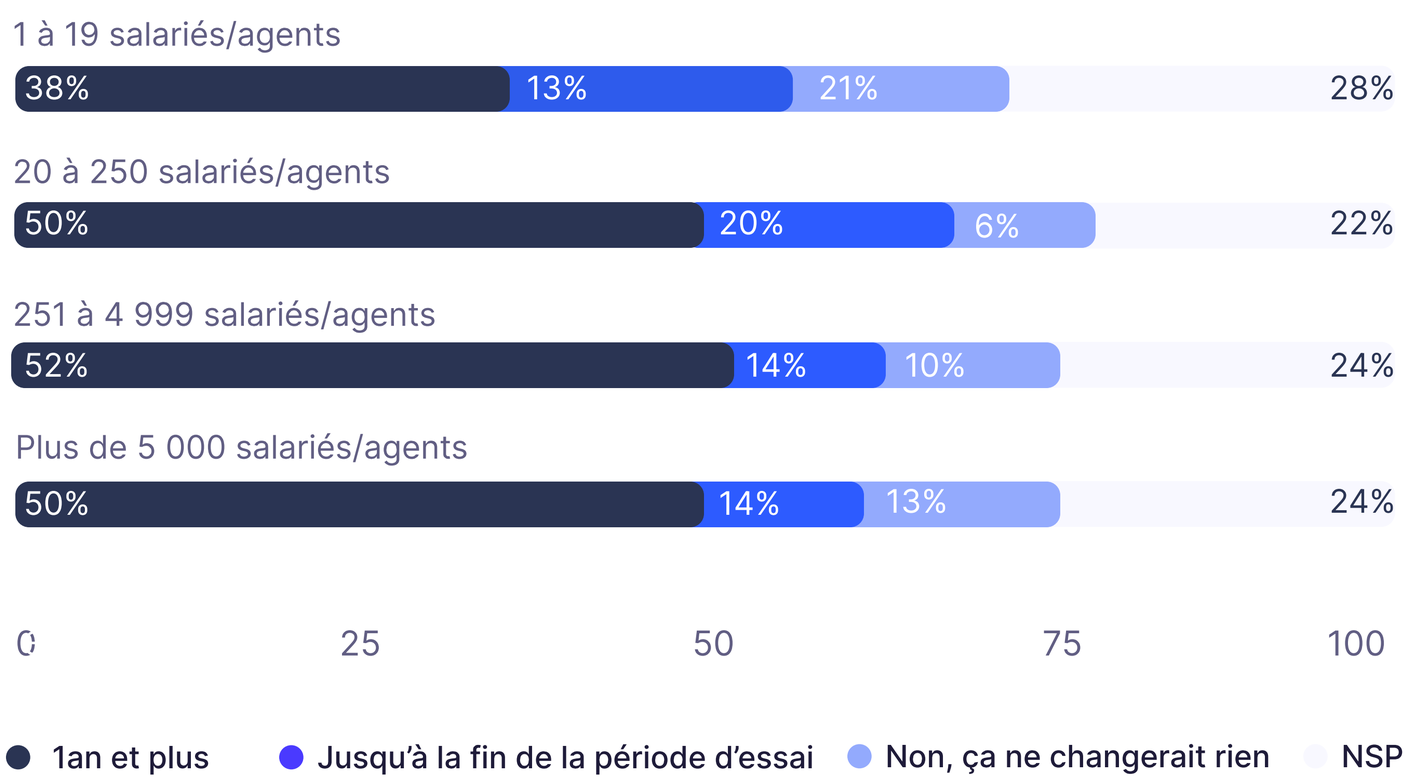
Les conseils de Workelo pour les PME/ETI

- Pour compenser des moyens RH plus limités, le recours au digital est un réel atout pour décharger les RH et managers

Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France

Les salariés des plus petites entreprises semblent être moins exigeants sur la personnalisation. La taille de ces entreprises garantit généralement une intégration assez individualisée contrairement à une grande entreprise qui accueille parfois des dizaines de recrues en janvier ou septembre.

Est-ce que le fait d'avoir une expérience d'intégration personnalisée dans votre organisation vous motiverait à y rester plus longtemps?



💡 Les conseils de Workelo pour pour les grandes entreprises

- Face à des arrivées massives de recrues en janvier et septembre, notamment, le digital est aussi la clé de la réussite pour personnaliser les parcours d'intégrations.
- Ne vous reposez pas sur vos lauriers et continuez à améliorer vos parcours d'intégration !

Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France

Synthèse & chiffres à retenir sur le Baromètre

WORKELO

Ipsos

LE BAROMÈTRE
de l'onboarding

64%

Des collaborateurs se déclarent stressés ou soucieux avant leur 1er jour.

Des salariés continuent à consulter des offres d'emploi pendant leur intégration.

36%

1/3

Des salariés a déjà quitté un poste de son plein gré avant la fin de la période d'essai suite à un accompagnement insuffisant lors de l'intégration.

Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France

WORKELO

Ipsos

LE BAROMÈTRE
de l'onboarding

97%

Des salariés considèrent une bonne intégration comme importante, voire très importante.

Des 18-24 ans aimeraient béneficier d'un accompagnement digital en complément du présentiel lors de l'intégration

74%

63%

Des répondants disent qu'avoir une intégration personnalisée les motiverait à rester plus d'un an.*

Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France
*Sur une base de 612 salariés se prononçant sur la question

Si vous deviez décrire votre intégration idéale en trois mots, quels seraient-ils ?

Etude IPSOS 2024 réalisée auprès de 800 salariés en France

Baromètre de l’onboarding : les points à retenir

En résumé, la qualité de l’onboarding est au cœur des préoccupations des recrues, qui n’hésitent pas à se renseigner sur le parcours d’intégration de l’entreprise dès les entretiens de recrutement. Pourtant, les expériences d’intégration sont encore trop souvent décevantes : 1 salarié sur 2 a déjà vécu au moins un mauvais onboarding dans sa carrière. Pour se conformer aux attentes des recrues, voici les axes d’amélioration identifiés dans l’étude :

- Donner de la visibilité à la recrue dès le préboarding sur ce qui l’attend à partir de son premier jour
- Proposer un accompagnement poussé aux nouveaux pour sécuriser leur recrutement et faire face à leur volatilité croissante
- Impliquer les managers, ils sont les piliers de la réussite de l'intégration
- Digitaliser l’onboarding pour améliorer l’expérience des recrues et faire gagner du temps aux RH & managers
- Enrichir et personnaliser les parcours pour que chaque onboarding soit mémorable

À propos de Workelo & IPSOS

À propos de Workelo

Workelo a pour mission de simplifier la vie des RH et d'améliorer l'expérience des recrues lors de leur intégration. Comment ? Grâce à une plateforme digitale simple à prendre en main pour toutes les parties prenantes de l'intégration : recrue, RH, managers, IT… Le résultat ? Un parcours d'intégration différenciant pour mieux retenir vos talents.
Vous voulez plus de conseils pour réussir vos intégrations ? N'hésitez pas à consulter nos ressources :

- Le Guide du meilleur de l'onboarding
- Les articles de notre blog dédiés à l'onboarding

À propos d'Ipsos

Ipsos est l'un des leaders mondiaux des études de marché et des sondages d'opinion, présent dans 90 marchés et comptant près de 20 000 collaborateurs.

Nos chercheurs, analystes et scientifiques sont passionnément curieux et ont développé des capacités multi-spécialistes qui permettent de fournir des informations et des analyses poussées sur les actions, les opinions et les motivations des citoyens, des consommateurs, des patients, des clients et des employés.

Nos 75 solutions s'appuient sur des données primaires provenant de nos enquêtes, de notre suivi des réseaux sociaux et de techniques qualitatives ou observationnelles

WORKELO

Contactez-nous

www.workelo.eu

contact@workelo.eu