

MEILLEURES PRATIQUES D'INTÉGRATION POUR IMPLIQUER LES EMPLOYÉS DÈS LE PREMIER JOUR



L'INTÉGRATION, PARFAITEMENT MAÎTRISÉE



Plus qu'un simple accueil chaleureux, une expérience d'intégration réussie est une recette stratégique pour assurer la réussite des employés. Bien menée, elle favorise l'intégration des nouveaux employés à la culture de votre entreprise, définit clairement les attentes et jette les bases d'un rendement et d'une fidélisation durables.

Des études montrent que près des deux tiers des employés sont susceptibles de quitter leur nouvel emploi au cours de la première année à la suite d'une mauvaise expérience d'intégration, et seulement 12 % estiment que leur employeur mène à bien ce processus.

Pour les équipes des ressources humaines et de la culture, le défi réside dans la recherche du juste équilibre entre cohérence et personnalisation. Il s'agit de garantir que chaque nouvelle recrue se sente valorisée et soutenue, tout en maîtrisant la charge administrative.

Grâce à un plan d'intégration réfléchi et structuré, vous pouvez réduire le roulement, susciter un engagement dès les premiers jours et offrir une expérience de travail qui donne envie de rester. On plonge?

TABLE DES MATIÈRES

- | | | |
|---|---|-------|
| 1 | Mettre la table pour la connexion et la fidélisation | 02-03 |
| 2 | La recette d'une intégration réussie pour un engagement durable | 04-06 |
| 3 | Nourrir la croissance au-delà des 90 premiers jours | 07 |
| 4 | DoorDash, votre partenaire d'intégration | 08 |

« Un programme d'intégration réussi est à la fois cohérent, personnalisé et profondément ancré dans la culture de l'entreprise. Les 90 premiers jours ne doivent pas seulement porter sur ce que vous faites, mais surtout révéler aux nouveaux employés qui vous êtes. »

- **Carlos Osuna Jr.**,
gestionnaire associé, conception de
l'apprentissage organisationnel chez
DoorDash

METTRE LA TABLE POUR LA CONNEXION ET LA FIDÉLISATION

L'intégration n'est pas qu'une étape de plus au processus, c'est une invitation à faire partie de l'équipe. Elle donne le ton à l'expérience des employés : comment ils se sentent, travaillent et comment évoluent au sein de votre organisation. Et comme pour tout bon repas, l'expérience compte tout autant que les ingrédients.

Considérez l'intégration comme l'organisation d'un souper mémorable. Le secret du succès? Créer une ambiance chaleureuse, personnalisée et vraiment engageante, où chaque invité se sent accueilli, soutenu et impatient de revenir.

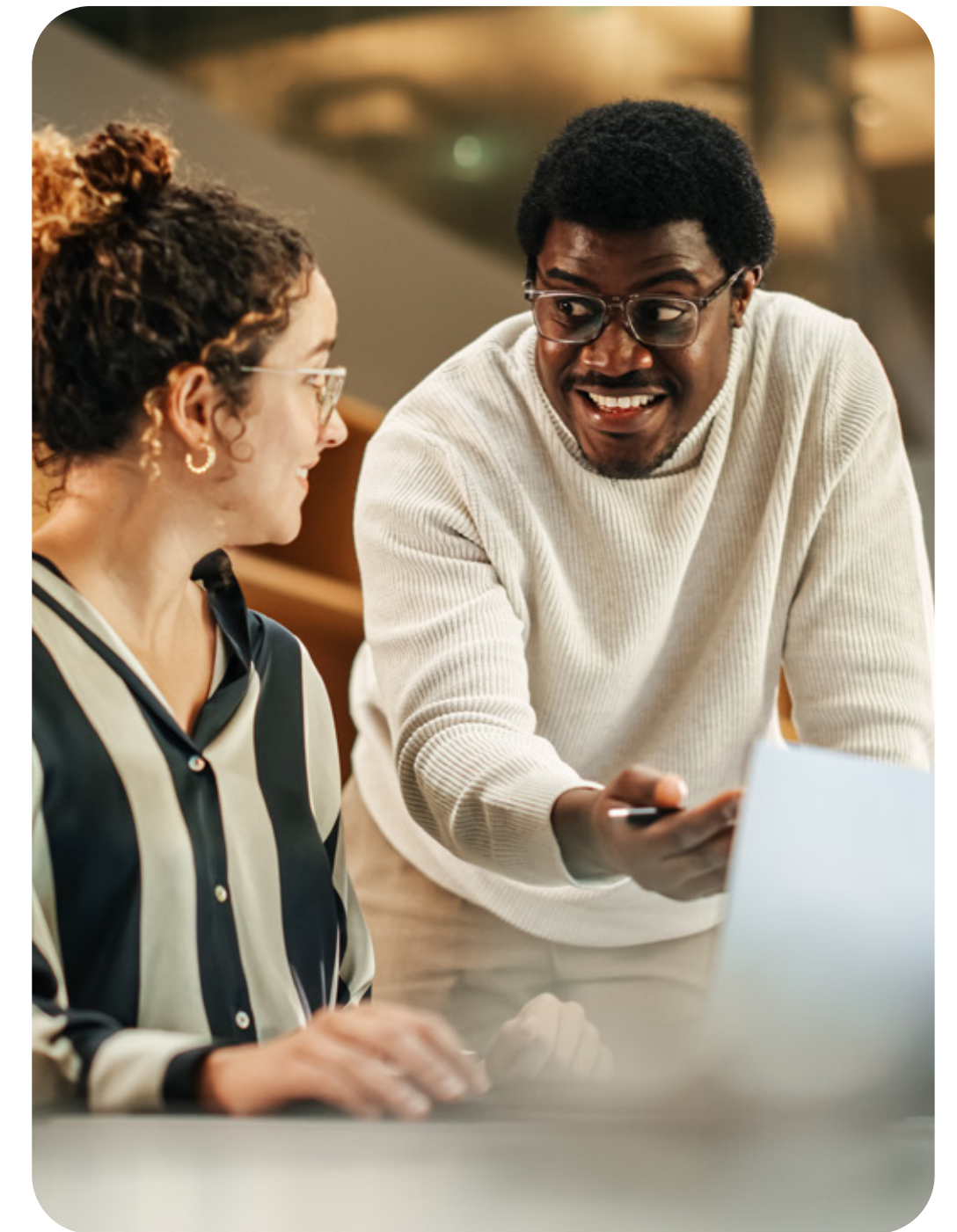
ASTUCE GAGNANTE

Commencez par clarifier les choses. Une première journée bien planifiée démontre que vous êtes prêt et aide les nouveaux employés à savoir exactement à quoi s'attendre.

ACCUEILLIR AVEC INTENTION

La première impression compte. Donner un ton chaleureux et réfléchi dès le départ montre à chaque nouvel employé qu'il est apprécié, et non simplement attendu.

Un accueil attentionné, qu'il s'agisse d'un courriel personnalisé, d'un horaire clair pour la première journée ou même d'un bon pour un repas, crée un climat de sécurité psychologique et instaure une confiance dès le départ.



PERSONNALISER L'EXPÉRIENCE

Une intégration générique passe inaperçue; une intégration personnalisée marque les esprits. Personnalisez l'expérience selon le poste, les objectifs et les préférences d'apprentissage du nouvel employé stimule son engagement et renforce sa confiance en soi. Il s'agit de montrer que vous avez pensé à la personne, pas seulement au processus.



INTÉGRATION CULTURELLE

Au-delà des tâches et des outils, l'intégration est une occasion de rapprocher les employés des valeurs, des rituels et de la communauté de votre entreprise. Une intégration réfléchie offre aux nouveaux employés de vraies façons de s'impliquer, que ce soit par [des activités de cohésion d'équipe](#), [des clubs sociaux](#) ou des traditions partagées.

DÉFINIR DES ATTENTES CLAIRES

Un excellent service commence par bien comprendre ce que vous commandez. Définir clairement les responsabilités, les attentes en matière de rendement et les occasions de développement dès le départ permet aux nouveaux employés de s'impliquer avec objectif et assurance. Sans clarté, même les employés les plus motivés risquent de se sentir perdus.

CÉLÉBRER LES ÉTAPES IMPORTANTES

La reconnaissance permet de maintenir l'élan. Célébrer les premières réussites renforce le sentiment que les progrès sont remarqués et appréciés, et rend l'expérience pleinement satisfaisante.

Des remerciements publics aux [petites récompenses](#), ce sont souvent les gestes simples et réfléchis qui font toute la différence.

ASTUCE GAGNANTE

Une culture solide se construit sur des liens authentiques : invitez-les à partager un repas, et ce, dès le départ, et aussi souvent que possible.



LA RECETTE D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE POUR UN ENGAGEMENT DURABLE

Une intégration réussie repose sur une préparation minutieuse.

Ainsi, les nouveaux employés se sentent confiants, accueillis et prêts à contribuer dès le premier jour.

PRÉINTÉGRATION:

Offre acceptée → Jour 1

Il est temps de mettre votre nouvel employé en confiance et de lui assurer un départ en toute confiance avant même qu'il franchisse la porte (que ce soit en personne ou virtuellement). La préintégration aide à calmer la nervosité du premier jour, renforce positivement leur décision de se joindre à l'équipe et les aide à se sentir préparés et impliqués avant le début de l'intégration officielle.



CE QUE CONTIENT LA BOÎTE DE PRÉPARATION

- Un courriel personnalisé contenant un aperçu de ce qui les attend et leur horaire pour le premier jour
- L'équipement informatique, leur accès aux comptes et aux bureaux
- Une trousse de démarrage contenant les éléments essentiels : manuel de l'employé, aperçu des avantages sociaux et organigramme
- Un guide de démarrage rapide : sites Web essentiels, instructions de configuration, mots de passe, Wi-Fi au bureau, etc.
- Une présentation chaleureuse de leur accompagnateur pour l'intégration ou mentor
- Un dîner d'équipe le premier jour, planifié avec DoorDash pour entreprise

SEMAINES 1 À 4:

Accueil et orientation

Cette étape a pour but d'aider votre nouvel employé à se sentir à l'aise, bien informé et prêt à s'investir pleinement.

Au cours des semaines 1 à 4, concentrez-vous sur l'établissement de bases solides, tant sur le plan émotionnel qu'opérationnel, pour instaurer la confiance, clarifier les attentes et favoriser la création rapide de liens.

INGRÉDIENTS PRINCIPAUX

- Des séances d'orientation RH et informatique pour couvrir les aspects essentiels
- Une visite guidée de vos bureaux ou une visite virtuelle
- Clarifier les attentes liées au rôle, aux objectifs, à la dynamique d'équipe et à la définition du succès
- Des rencontres individuelles régulières avec les gestionnaires, chaque semaine ou toutes les deux semaines, à l'aide de questions ciblées pour bâtir la confiance, telles que :

« Quels obstacles puis-je lever pour vous aider? »
« Quels ont été vos moments forts et vos défis cette semaine? »
« L'information dont vous avez besoin est-elle facile à trouver et à consulter? »

- Une liste des intervenants internes, accompagnée d'une invitation à organiser des séances de clavardage d'introduction au cours de la première semaine
- Un dîner d'équipe, une pause café ou un apéro sans alcool, fourni par DoorDash pour entreprise



SEMAINES 5 À 8:

Objectifs et intégration

Il est temps de passer à la vitesse supérieure : votre nouvel employé est prêt à apporter sa vraie saveur à l'équipe au cours de cette étape.

Ces semaines mettent l'accent sur la participation active et un engagement accru. C'est le moment où les nouveaux employés passent de l'observation à la prise en charge, où ils commencent à accomplir un travail concret, à mettre en pratique ce qu'ils ont appris et à s'intégrer au rythme et à la culture de l'équipe.

POINTS FORTS DU MENU

- Faites le point sur les objectifs des 30 premiers jours entre les semaines 5 et 8.
- Confiez ou faites le suivi d'un premier projet ou livrable important.
- Encouragez la participation active aux réunions d'équipe et aux séances de remue-méninges.
- Maintenez les rencontres régulières avec l'accompagnateur ou le mentor en soutien continu, en arrière-plan.
- Organisez un dîner ou un moment social à mi-parcours de l'intégration afin de réunir à nouveau tous les participants.



SEMAINES 9 À 12:

Rétroaction et croissance

Comment tout se passe jusqu'à maintenant? Comme pour toute expérience mémorable, la meilleure façon de s'améliorer est de recueillir les commentaires avant que l'addition n'arrive.

Les semaines 9 à 12 sont consacrées à la réflexion, au perfectionnement et à la préparation du terrain pour un succès durable.

FAITES-EN UN HABITUÉ

- Planifiez une évaluation formelle du rendement sur 60 ou 90 jours afin de réfléchir aux réussites, aux défis et aux prochaines étapes.
- Recueillez les commentaires de tous les intervenants (responsable, collègues et accompagnateur pour l'intégration) afin d'obtenir une vision complète de la situation.
- Organisez une discussion intitulée « Quelle est la prochaine étape? » avec leur gestionnaire afin d'examiner les possibilités d'avancement et de perfectionnement.
- Collaborez pour déterminer les voies et les possibilités de croissance : recherchez des ateliers pertinents, des dîners-conférences ou des programmes de certification qui correspondent à leurs objectifs et à leurs intérêts.
- Envoyez un bref questionnaire d'intégration : les commentaires sont la clé de l'amélioration continue.
- Incluez une combinaison de questions ouvertes afin de cerner les points qui suscitent le plus d'intérêt et ceux qui mériteraient d'être
 - « Quelle a été la partie la plus utile de votre intégration jusqu'à présent? »
 - « Y a-t-il quelque chose qui vous semble peu clair ou incomplet? »
 - « Qu'aimeriez-vous changer ou améliorer concernant vos premières semaines? »
- Célébrez leur jalon des 90 jours avec un petit cadeau, une carte-cadeau DoorDash ou une reconnaissance publique.



NOURRIR LA CROISSANCE

AU-DELÀ DES 90 PREMIERS JOURS

L'intégration n'est que la première étape d'une longue expérience employé qui s'épanouit grâce à un soutien constant, un objectif commun et des possibilités de croissance concrètes.

Les équipes les plus efficaces maintiennent leur élan grâce à des conversations continues et à un développement collaboratif et intentionnel. Elles transforment les nouveaux employés en collaborateurs confiants et engagés dans la culture d'entreprise en restant en contact avec eux et en continuant à investir dans leur développement.

En divisant le processus en étapes faciles à gérer et en y ajoutant intention, personnalisation et esprit d'équipe, vous ne faites pas que souhaiter la bienvenue à quelqu'un dans l'équipe, vous posez les bases d'un engagement et d'une réussite durables.

VOICI COMMENT METTRE LA TABLE

- ✓ Planifiez des rencontres mensuelles avec un membre direct de l'équipe autre que le gestionnaire, comme des discussions informelles autour d'un café, saupoudrées de soutien.
- ✓ Encouragez la participation aux groupes de ressources pour les employés (GRE) afin de favoriser la camaraderie entre équipes.
- ✓ Faites régulièrement le point sur leur parcours d'apprentissage et de développement. Réexaminez les objectifs, réfléchissez aux progrès accomplis et explorez de nouvelles possibilités ensemble, que ce soit par des ateliers, des webinaires, des projets ambitieux ou des abonnements à des formations.
- ✓ Préservez les traditions : les rituels hebdomadaires, les événements sociaux et les félicitations publiques contribuent à ancrer la culture.



DOORDASH POUR ENTREPRISE EST VOTRE PARTENAIRE D'INTÉGRATION

Des dîners du premier jour aux célébrations des 90 jours, DoorDash for Business rassemble les équipes, un repas, un moment, une étape à la fois.

Que votre équipe travaille à distance, en présentiel ou dans une configuration hybride, nos solutions de restauration flexibles contribuent à stimuler (et à maintenir) l'engagement de vos employés.

INSCRIVEZ-VOUS À DOORDASH POUR ENTREPRISE

VOICI CE QUE NOUS VOUS PROPOSONS



Service de traiteur:

Nourrissez toute l'équipe avec des plateaux grand format ou des repas emballés individuellement, parfaits pour les réunions, les formations ou les dîners de bienvenue.



Crédits de repas:

Offrez à votre équipe des budgets repas flexibles qu'elle peut utiliser partout et à tout moment.



Bons d'échange:

Envoyez des bons d'échange valables un seul repas pour des événements d'équipe, des cadeaux de bienvenue ou des réunions avec des clients.



Cartes-cadeaux:

Célébrez les réussites ou les étapes importantes avec une attention planifiée, quelle que soit l'occasion.

