



L'ONBOARDING : COMMENT NE PAS PERDRE VOS TALENTS DÈS LE PREMIER JOUR ?

Stratégies pour engager et fidéliser sur le long terme : Le Guide des 100 Jours.

DOSSIER RH & MANAGEMENT

LE COÛT CACHÉ D'UNE MAUVAISE INTÉGRATION

20%

des salariés envisagent de démissionner après leur première journée.

4%

quittent l'entreprise le jour même.

22%

démissionnent lors des 45 premiers jours.

Recruter coûte cher. Rater l'intégration coûte encore plus cher.



PHASE 1 : LE PRÉBOARDING (J-15 À J-0)

Évitez le 'Ghosting' et les 'No-Show'.



Maintenez le lien

Envoyez un email de bienvenue personnalisé de la part de l'équipe, pas seulement des RH.



L'administratif avant l'humain

Gérez les contrats et accès numériques en amont pour libérer le Jour J.



Rencontre informelle

Invitez la recrue à un déjeuner ou un café avant sa prise de poste officielle.

PHASE 2 : LA FEUILLE DE ROUTE DES 100 JOURS



JOUR 1

L'Accueil : Accueil chaleureux, présentation de l'équipe, attribution d'un mentor. Pas de lourdeur administrative.



SEMAINE 1

La Découverte : Visite des services, premières tâches concrètes, bilan de fin de semaine.



MOIS 1

L'Action : Pilotage de la performance, programme de formation, Rapport d'étonnement.



JOUR 100

La Confirmation : Bilan 360°, fin de période d'essai, projection sur l'année.

LE WELCOME PACK : PLUS QU'UN STYLO

LE BASIQUE

Livret d'accueil, badge, ordinateur, fournitures.
(Le minimum légal).



L'EXPÉRIENCE

Cadeaux aux couleurs de l'entreprise
(sweatshirt, sac), objets éco-responsables, ou
budget de personnalisation.

Inspiré des meilleures pratiques :
Certaines entreprises offrent un budget
d'environ **100 000 FCFA** pour que le salarié
personnalise la décoration de son bureau.

INNOVER AVEC LE 'REVERSE MENTORING'

Définition :

Inversez les rôles : le nouveau talent (souvent Gen Z/Y) coach un collaborateur senior sur le digital, les réseaux sociaux ou les nouvelles tendances.

Bénéfices :




- ✓ Valorise immédiatement les compétences du nouvel arrivant.
- Brise les silos hiérarchiques.
- Accélère l'intégration culturelle.

Pratiqué par les grandes multinationales et les géants de la Tech pour favoriser l'apprentissage collaboratif.



RÉCAPITULATIF : LES 4 PILIERS D'UN ONBOARDING RÉUSSI



- 1 Commencer tôt** : Le préboarding sécurise le recrutement avant le Jour 1. 
- 2 Structurer le temps** : Suivez un calendrier précis sur 3 mois (100 jours). 
- 3 Soigner l'accueil** : Le Welcome Pack et l'environnement de travail comptent. 
- 4 Impliquer l'humain** : Utilisez le mentorat et le reverse mentoring pour créer du lien.

“Une intégration réussie est le premier pas vers la fidélisation.”