

ONBOARDING : LE GRAND MALENTENDU

ÉTUDE / RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS EN FRANCE

- Près d'1 salarié sur 3 a déjà quitté une entreprise à cause d'une intégration ratée ;
Or, pendant cette période clé, près d'1 sur 2 est approché par d'autres employeurs pendant cette période clé - une proportion qui monte à 65 % chez les managers.

ONBOARDING : UNE ÉTAPE CLÉ DU RECRUTEMENT ENCORE SOUS ESTIMÉE

Alors que la guerre des talents se poursuit, une étude OpinionWay pour Scalliance met en lumière un angle mort du recrutement : l'intégration des nouveaux salariés. Réalisée auprès de 1 001 salariés du secteur privé, cette enquête montre que le recrutement n'est pas sécurisé à la signature du contrat et qu'un accompagnement structuré à l'intégration des salariés contribue fortement à leur rétention et à leur engagement, au-delà des enjeux opérationnels d'une prise de poste.

UN ONBOARDING ENCORE LARGEMENT CONFONDU AVEC L'ACCUEIL AU POSTE

L'étude révèle que 48 % des salariés déclarent avoir bénéficié d'un processus d'onboarding structuré et formalisé. Mais cette déclaration recouvre des réalités très différentes selon les dispositifs réellement mis en place.

Si 65 % des salariés ont eu accès à des actions d'intégration (formations ponctuelles, supports d'information, temps d'échange), ces pratiques relèvent souvent d'un accueil au poste plutôt que d'un onboarding structuré, c'est-à-dire un accompagnement organisé dans la durée, préparé en amont et incarné par le management.

Cette confusion est en soi un enseignement majeur de l'étude : en France, la discipline de l'onboarding reste encore insuffisamment définie et trop souvent confondue avec un simple accueil opérationnel.

DES PRATIQUES PLUS STRUCTURÉES SUR LES POSTES A RESPONSABILITÉS

Les dispositifs d'intégration les plus aboutis concernent davantage les cadres et les managers, profils plus longs à rendre pleinement opérationnels et plus sensibles aux enjeux d'intégration. Si 71 % des salariés se sentent pleinement opérationnels en moins de trois mois, ce délai s'allonge pour les postes à responsabilités : plus d'un quart des cadres et près d'un quart des managers déclarent avoir eu besoin de plus de trois mois pour atteindre leur pleine efficacité, soulignant l'importance d'un accompagnement renforcé sur ces fonctions clés.

INTÉGRATION RATÉE : UN RISQUE ENCORE SOUS-ESTIMÉ

Près d'un tiers des salariés (32 %) déclarent avoir déjà quitté une entreprise en raison de difficultés d'intégration. Lorsque l'intégration est jugée insatisfaisante, la décision de départ intervient très rapidement : dans plus d'un cas sur deux, elle est prise dès le premier mois.

Cette période apparaît d'autant plus critique que 47 % des nouveaux salariés déclarent avoir été contactés par d'autres entreprises pendant leur intégration, un chiffre qui atteint 63 % chez les managers. L'onboarding est ainsi une phase de forte vulnérabilité, au cours de laquelle les talents restent exposés au marché.

L'HUMAIN RESTE LE FACTEUR CLÉ D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

Au-delà des outils et des dispositifs, les salariés expriment une attente claire : l'humain. Un tiers cite l'accueil chaleureux comme la meilleure pratique d'intégration, et 97 % estiment que le rôle du manager est essentiel ou important dans la réussite de l'intégration, alors même que celui-ci est encore trop souvent insuffisamment impliqué.

Enfin, 91 % des salariés considèrent que la qualité de l'intégration influence leur propension à recommander leur entreprise, faisant de l'onboarding un pilier à part entière de la marque employeur.

« L'intégration reste un angle mort du recrutement. Beaucoup d'entreprises pensent que l'essentiel est fait une fois le contrat signé, alors que rien n'est encore gagné tant que le nouveau salarié ne sent pas bien dans son poste. » souligne **Lucie Mendes, Fondatrice de Scalliance**.

L'Observatoire de l'Onboarding le rappelle : une intégration anticipée, humaine et structurée est un puissant levier de performance. Cette première expérience conditionne durablement l'engagement, mais aussi l'image et l'attractivité de l'entreprise.

Méthodologie de l'étude

Le sondage a été réalisé auprès d'un échantillon national représentatif de 1 001 salariés du secteur privé, travaillant dans des entreprises de 10 salariés ou plus, et ayant intégré un nouveau poste au cours des 2 dernières années. Les répondants, âgés de 20 ans et plus, ont été sélectionnés selon la méthode des quotas, en fonction des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de région et de taille d'entreprise. Tous ces salariés ont rejoint leur poste actuel en CDI, dans le cadre d'un recrutement externe. Les interviews ont été réalisées du 1er avril au 17 avril 2025.

###

À propos de Scalliance

Scalliance est un cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé dans l'accompagnement des entreprises sur leurs enjeux stratégiques de recrutement, d'évaluation et d'organisation RH.

Le cabinet intervient par approche directe sur l'ensemble des fonctions clés de l'entreprise, opérationnelles comme support, notamment dans le cadre de recrutements complexes (marchés en tension, expertises rares, contextes confidentiels) et d'évaluations approfondies de candidats ou de collaborateurs (assessment centers, évolutions professionnelles, recrutements stratégiques).

Scalliance accompagne également les dirigeants de TPE et PME dans la structuration et la professionnalisation de leurs pratiques RH, depuis la mise en conformité réglementaire jusqu'à l'optimisation de la gestion du personnel et des organisations.

Enfin, le cabinet conseille les entreprises dans la définition et la mise en œuvre de leur stratégie de marque employeur afin de renforcer leur attractivité et de fidéliser durablement leurs talents.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site : <http://www.scalliance.fr>

À propos de Tech Search

Cabinet de recrutement spécialisé dans la recherche de profils techniques sur les métiers en tension des secteurs de l'Industrie, du BTP, de l'Energie et de l'Environnement. Accompagne sur le recrutement de vos Techniciens (Technicien méthodes, Technicien de maintenance, Electrotechnicien, Metteur en route, Automaticien, Electrotechnicien, Projeteur, ...), des Exploitants (Conducteur de travaux, Chef d'exploitation, Coordinateur logistique, ...) et des Gestionnaires (RH, QSE, Support administratif, ...). Le cabinet met à disposition les outils de sourcing les plus performants du marché et son expérience des fonctions RH & Recrutement pour apporter les meilleures garanties de succès pour des recrutements techniques les plus complexes.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site : www.tech-search.fr

CONTACT PRESSE

GRAZIELLA TEKLE - graziella.tekle@moonpress.fr - 07 62 70 62 50