

Intégrer et former les nouveaux embauchés

Objectifs

- Construire un parcours d'intégration structuré et engageant grâce à la méthodologie du Design Thinking.
- Comprendre les principes d'apprentissage des adultes : répétition, expérimentation et transfert.
- Identifier les niveaux de conscience (incompétent/conscient → compétent/inconscient) pour adapter leur accompagnement.
- Adopter une posture de tuteur facilitateur.
- Mettre en place un suivi personnalisé garantissant la montée en compétences des nouveaux collaborateurs.

Bénéfices

- Enrichir sa boîte à outils de bonnes pratiques
- S'adapter aux évolutions de son métier
- Gagner en performance

INFORMATIONS PRATIQUES

Durée :

1 jour - 7 heures

Formats :

Distanciel - Synchrone

Effectif minimum :

2 personnes

Types :

Inter ou intra entreprises

Pré-requis :

Avoir déjà accueilli ou formé un nouveau collaborateur au sein de son équipe.

Public concerné :

Managers, responsables d'exploitation, responsables RH, tuteurs internes, encadrants souhaitant structurer et professionnaliser l'intégration et la formation de leurs nouveaux collaborateurs.

Modalités d'évaluations :

- Avant la formation : auto-positionnement sur la pratique d'intégration actuelle & quiz d'évaluation des connaissances à l'entrée.
- Pendant la formation : quiz formatifs, observation des productions collaboratives et mises en situation.
- En fin de formation : restitution des prototypes d'intégration et plan d'action individuel, auto-positionnement et quiz de connaissances de sortie.
- Évaluation à chaud : questionnaire de satisfaction via Keyro.

Tous nos formateurs sont recrutés via un processus qualité précis.



UN ANCRAGE DES COMPÉTENCES

Sur le long terme.

AVANT

Un questionnaire "état des lieux" pour bien comprendre les besoins et ajuster les contenus.

PENDANT

Des mises en situation et la réalisation d'un plan d'actions.

APRÈS

Un quizz sur les connaissances et les compétences acquises.

TOUJOURS

Un petit livret sur les bonnes pratiques remis à chaque participant.

Programme

LES ENJEUX DE L'INTÉGRATION

Identifier les impacts d'un bon accueil sur la fidélisation et la performance.
Prendre conscience du rôle du manager dans l'expérience collaborateur.

CONCEVOIR LE PARCOURS D'INTÉGRATION AVEC LE DESIGN THINKING

Comprendre et appliquer les étapes du Design Thinking : empathie, définition, idéation, prototypage.
Concevoir un parcours d'intégration centré sur les besoins du nouvel arrivant.

FORMER EFFICACEMENT : NIVEAUX DE CONSCIENCE ET PRINCIPES D' APPRENTISSAGE

Identifier les 4 niveaux de conscience (incompétent/inconscient → compétent/conscient).
Adapter la posture du tuteur à chaque étape de progression.
Comprendre les principes de répétition et d'ancrage.

LA RÉPÉTITION ET LA PRATIQUE COMME LEVIERS D' ANCRAGE

Expérimenter les effets de la répétition sur l'apprentissage.
Identifier les outils de feedback constructif.

CONSTRUIRE SON PLAN D' ACTION ET SON OUTIL DE SUIVI

Formaliser un plan d'intégration et un outil de suivi.
Identifier les premiers pas de mise en œuvre.

CONCLUSION DE LA FORMATION

Consolider les apprentissages et valoriser les engagements.

Méthodologie

Expérientielle : immersion dans la posture de tuteur et d'apprenant, activités de co-construction inspirées du Design Thinking.

Inductive : partir des expériences vécues d'intégration (réussies ou non) pour en dégager les leviers de réussite.

Active : ateliers créatifs en sous-groupes (empathy map, parcours collaborateur, storyboard), quiz, jeux pédagogiques.

Expositif : apports visuels sur les principes d'apprentissage des adultes (répétition, niveaux de conscience, ancrage).

Réflexive : auto-évaluation de sa posture de tuteur et formalisation du plan d'action.