

ATELIER DE LA TRANSFORMATION RH

Les bonnes pratiques
pour mieux accueillir
et intégrer les nouveaux
arrivants au sein
de la fonction publique

14h30 - 17h00
Lundi 25 janvier 2021



Ouverture des travaux

Nathalie Green,

*Sous-directrice de la synthèse statutaire, de la gouvernance et
des partenariats, DGAFP*

14h30

Ouverture des travaux

Nathalie Green, Sous-directrice de la synthèse statutaire, de la gouvernance et des partenariats, DGAFP

14h40

Présentation et contextualisation de la thématique

Sébastien Vernède, Managing Director, Sia Partners

14h45

Retour d'expérience

Line Pélissier, Directrice des itinéraires professionnels et de la rétribution, Orange

15h20

Temps d'échange en sous-groupes

- **Groupe 1** : *Comment accompagner au mieux les managers afin de professionnaliser les démarches d'intégration des nouveaux arrivants ?*
- **Groupe 2** : *Quelles bonnes pratiques / outils à destination des agents & managers déployer et généraliser pour l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants en présentiel ?*
- **Groupe 3** : *Quelles bonnes pratiques / outils à destination des agents & managers déployer et généraliser pour l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants à distance ?*
- **Groupe 4** : *Comment préserver la dynamique d'intégration sur le long terme ?*

16h40

Restitution des échanges et conclusion



Retour d'expérience

Line Pélissier,

Directrice des itinéraires professionnels et de la rétribution





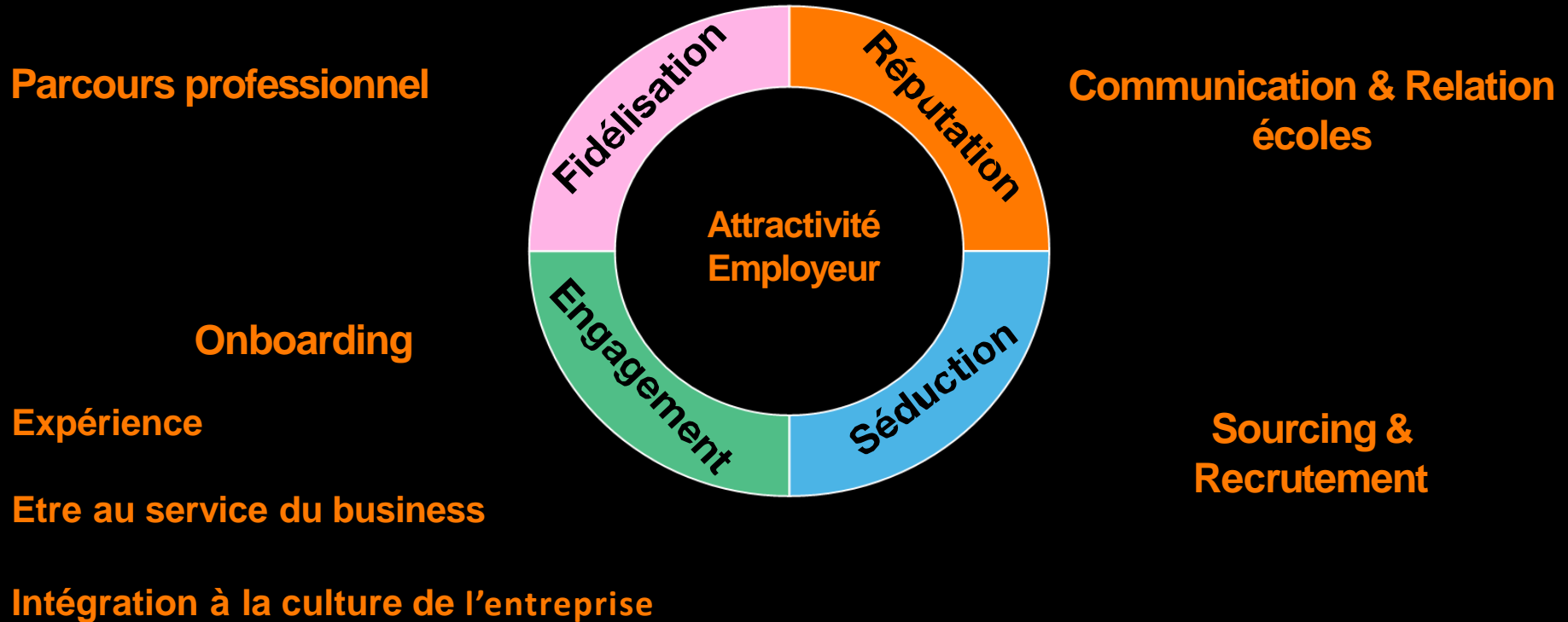
**Expérience du onboarding
Une composante de l'attractivité employeur**

Line Pélissier
Directrice Itinéraires professionnels et Reconnaissances
Orange - Direction des ressources humaines Groupe



orange™

Nos leviers d'actions pour améliorer et simplifier l'expérience candidat



Réussir l'intégration

Un élément clé du parcours salarié

Un processus d'intégration des jeunes où la qualité de la relation tuteur/alternant est privilégiée

Accompagnement spécifique des tuteurs

Dispositif dédié aux alternants –

livret d'accueil, guide, intranet spécifique, communauté sur notre réseau social interne

Des outils pour les managers, RH et pour les nouveaux arrivants

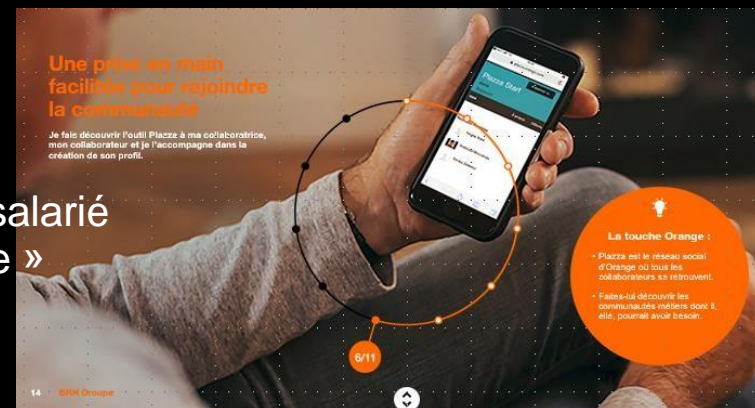
Un guide qui donne les éléments clés pour garantir une expérience de qualité

Des idées et des exemples à utiliser ou à adapter

L'application « Hello »

- une expérience digitale personnalisée et centrée sur le salarié
- dès l'accueil « je me sens attendu et je découvre Orange »

Un contexte actuel qui nous impose de veiller tout particulièrement aux conditions d'accueil



L'expérience souhaitée pour un onboarding interne / externe réussi

1 Avant le jour J

1. Je suis **contacté-e** par mon manager dans le mois précédant mon arrivée.
2. **J'ai toutes les informations nécessaires** à mon arrivée et je me sens attendu-e grâce à une marque d'attention d'Orange.
3. Je peux **visualiser les étapes de mon onboarding** et démarrer la découverte de Orange / mon entité.
4. La veille de mon arrivée, je suis **contacté -e** par mon manager pour me donner les derniers détails.

2 Le jour J

5. Je suis **accueilli-e et accompagné-e** par mon manager ou une personne de l'équipe
6. Je dispose de tous les éléments nécessaires pour **découvrir mon activité professionnelle et être opérationnelle.**

3 Intégration

7. Je bénéficie d'un **parcours de découverte complet**
8. Mon RH **me contacte** et se présente.
9. Je suis accompagné -e par mon manager sur **les objectifs et grandes étapes** de mon intégration ainsi que sur **ma montée en compétence**
10. Orange me propose un **buddy** (spécifique pour onboarding externe ou changement division)
11. **J'échange avec mon manager** sur mon onboarding

**Invariants
Groupe :**

**Pour toute
personne
qui rejoint
Orange ou
qui fait une
mobilité**

**Quelle que
soit la
fonction ou
la région**

Réussir l'intégration : « Hello » notre app pour les nouveaux arrivants

The collage displays 15 different screens from the 'Hello' app, organized into three rows:

- Row 1:**
 - Screen 1:** 'Du contenu informatif sur Orange et Orange France' - News article about remuneration/savings.
 - Screen 2:** 'Message de bienvenue de Pierre Jacobs' - Welcome message from the Director of Orange Grand Ouest.
 - Screen 3:** 'Un module pour se présenter en vidéo à son manager' - Video introduction module.
 - Screen 4:** 'Des sondages pour donner son ressenti' - Survey screen for user feedback.
- Row 2:**
 - Screen 5:** 'Engage 2023 : notre nouveau plan stratégique' - Strategic plan overview.
 - Screen 6:** 'Direction Orange Grand Ouest' - Video testimonial from a Grand Ouest director.
 - Screen 7:** 'Présentez-vous' - Video introduction screen.
 - Screen 8:** 'Que signifie l'abréviation AMII?' - Quiz screen about AMII.
 - Screen 9:** 'Un mois déjà !' - Onboarding progress screen.
- Row 3:**
 - Screen 10:** 'L'équipe de direction d'Orange France' - Organizational chart for the Orange France leadership team.
 - Screen 11:** 'L'équipe de la Direction Entreprises France' - Organizational chart for the Enterprises France division.
 - Screen 12:** 'Un paysage confiné par huit mailles territoriales sur le Grand Ouest' - Map of the Grand Ouest region.
 - Screen 13:** 'Nos équipes' - Overview of various departments and their roles.
 - Screen 14:** 'Le DTG est libre d'être qui elle est en France pour Orange' - Information about the DTG (Digital Transformation Group).
 - Screen 15:** 'Orange sur le web et les réseaux sociaux' - Social media and website presence overview.

La qualité de l'intégration – Une amélioration continue

Afin de **mesurer l'efficacité de nos actions** et la mise en place de l'expérience attendue, un questionnaire de satisfaction (J+1, 3 et 9 mois) est envoyé à tous les nouveaux arrivants en France et à un certain nombre d'autres pays.

Ce sondage permet aux nouveaux arrivants de **s'exprimer** tout le long de leur intégration et nous donner un **feedback** sur leur expérience.

Les questions portent sur les éléments suivants: sentiment d'intégration, qualité d'accueil, compréhension du Groupe et la contribution individuelle, image du Groupe, relation avec le manager et l'équipe, formation, note de recommandation, outils et pratiques, projection à long terme etc.

Les entités et divisions ont **accès aux résultats en temps réel** et elles peuvent ainsi vérifier **la réalité de la mise en place de l'expérience souhaitée**. L'outil permet également de **se comparer aux résultats du Groupe**. Grâce à l'outil, une analyse est possible pour travailler sur des ajustements si nécessaires.

Merci



Temps d'échange

Merci de vous connecter à votre atelier via le lien GoToMeeting reçu par email et/ou disponible sur le chat :

1

Comment accompagner au mieux les managers afin de professionnaliser les démarches d'intégration des nouveaux arrivants ?

2

Quelles bonnes pratiques / outils à destination des agents & managers déployer et généraliser pour l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants en présentiel ?

3

Quelles bonnes pratiques / outils à destination des agents & managers déployer et généraliser pour l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants à distance ?

4

Comment préserver la dynamique d'intégration sur le long terme ?



Un problème technique ?

Pauline MARTIN - 06 10 57 72 51

pauline.martin@finances.gouv.fr ou emrh.dgafp@finances.gouv.fr

Merci d'indiquer par mail un numéro de téléphone sur lequel vous contacter

Restitution des temps d'échange

Groupe 1 :

Comment accompagner au mieux les managers afin de professionnaliser les démarches d'intégration des nouveaux arrivants ?

Fany Deveaux

Groupe 2 :

Quelles bonnes pratiques / outils déployer pour l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants en présentiel ?

Célia Choimet

Groupe 3 :

Quelles bonnes pratiques / outils déployer pour l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants à distance ?

Laura Douard

Groupe 4 :

Comment préserver la dynamique d'intégration sur le long terme ?

Sébastien Vernède



3 Points clefs / bonnes pratiques à adopter

Retrouvez la DGAFP et l'EMRH...



Sur le Portail de la Fonction Publique



Sur le LinkedIn de l'EMRH, suivez la programmation de l'EMRH



En vous abonnant à la chaîne YouTube de la DGAFP, retrouvez les supports de formation scénarisés et les vidéos de la série Paroles de cadres



En vous abonnant à Vision RH



En vous abonnant au compte Twitter de la DGAFP

+ Des ressources clés

