

Durée

7 heures – Distanciel synchrone

Public cible

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

Prérequis

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

Modalités d'évaluation

- Quiz initial et final. Observation des contributions pendant les activités
- Questionnaire auto-positionnement en début et en fin de session
- Questionnaire de satisfaction à chaud, en fin de session

Intégrer et former les nouveaux embauchés

7h



Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les participants seront capables de:

- 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.



Distanciel



Méthodes pédagogiques

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.

Moyens pédagogiques

- Environnement technique : visioconférence sur Zoom ou Teams avec partage d'écran, sous-groupes virtuels et chat.
- Outils interactifs : Miro (travaux collaboratifs), Wooclap (quiz et sondages), Keyro (supports, quiz, plan d'action, évaluations qualitatives).
- Rôle du formateur : animation synchrone, régulation des échanges, modération du chat, création de salles virtuelles. Pause pédagogique toutes les 1h15 à 1h30.



Outils et supports pédagogiques

- Support de formation complet (PPT interactif) organisé en 5 séquences.
- Jeu « Le bon réflexe formateur » : cartes de situations à décoder.
- Canvas Design Thinking (Empathy Map, parcours collaborateur, storyboard d'intégration). Fiches pratiques et grille de suivi de progression.

Documentation remise aux stagiaires

- Livret participant : supports de formation et fiches outils.
- Les canvas Design Thinking vierges (Empathy Map, parcours, storyboard).
- La grille de suivi et le plan d'action individuel.
- Ressources complémentaires sur l'apprentissage, la pédagogie active et la transmission.
- Certificat de réalisation.

Intégrer et former les nouveaux embauchés



Programme et contenu

SÉQUENCE 0 (30 MINUTES) – OUVERTURE DE LA FORMATION

- **Objectifs** : Créer la dynamique du groupe et introduire la notion d'expérience collaborateur.
- **Modalités** : Icebreaker « Mon meilleur souvenir d'intégration », attentes et cadrage collectif.

Message clé : « Intégrer, c'est faire vivre une première expérience d'entreprise. »



SÉQUENCE 1 (1H) – LES ENJEUX DE L'INTÉGRATION

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

Modalités : Brainstorming « Les erreurs à éviter », apports sur les enjeux RH et managériaux.

Message clé : « Un onboarding réussi, c'est un collaborateur engagé dès le premier jour. »



SÉQUENCE 2 (2H) – CONCEVOIR LE PARCOURS D'INTÉGRATION AVEC LE DESIGN THINKING

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

Modalités : Atelier en sous-groupes : Empathy Map, idéation collective, prototypage rapide du parcours collaborateur (jour 1 / semaine 1 / mois 1), présentation croisée et feedback.

Message clé : « On n'intègre pas un poste, on intègre une personne. »



Outils et supports pédagogiques

- Support de formation complet (PPT interactif) organisé en 5 séquences.
- Jeu « Le bon réflexe formateur » : cartes de situations à décoder.
- Canvas Design Thinking (Empathy Map, parcours collaborateur, storyboard d'intégration). Fiches pratiques et grille de suivi de progression.

Documentation remise aux stagiaires

- Livret participant : supports de formation et fiches outils.
- Les canvas Design Thinking vierges (Empathy Map, parcours, storyboard).
- La grille de suivi et le plan d'action individuel.
- Ressources complémentaires sur l'apprentissage, la pédagogie active et la transmission.
- Certificat de réalisation.

Intégrer et former les nouveaux embauchés



Programme et contenu

SÉQUENCE 3 (1H30) – FORMER EFFICACEMENT : NIVEAUX DE CONSCIENCE ET PRINCIPES D'APPRENTISSAGE

- **Objectifs** : 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.
- **Modalités** : Exposé illustré, jeu de mise en situation « Les 4 niveaux en action », débrief collectif.



Message clé : « Former, c'est accompagner la progression de la conscience vers la compétence. »

SÉQUENCE 4 (1H) – LA RÉPÉTITION ET LA PRATIQUE COMME LEVIERS D'ANCRAGE

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

Modalités : Atelier expérientiel « Répète ton geste ! » (mini-simulation de transmission de compétence), débrief réflexif.



Message clé : « Ce qui se répète s'ancre, ce qui s'ancre devient réflexe. »

SÉQUENCE 5 (45 MINUTES) – CONSTRUIRE SON PLAN D'ACTION ET SON OUTIL DE SUIVI

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

Modalités : Travail individuel : formalisation du plan d'action, restitution en binômes, engagement public.



Message clé : « Un bon onboarding se pense, se vit et se pilote. »



Outils et supports pédagogiques

- Support de formation complet (PPT interactif) organisé en 5 séquences.
- Jeu « Le bon réflexe formateur » : cartes de situations à décoder.
- Canvas Design Thinking (Empathy Map, parcours collaborateur, storyboard d'intégration). Fiches pratiques et grille de suivi de progression.

Documentation remise aux stagiaires

- Livret participant : supports de formation et fiches outils.
- Les canvas Design Thinking vierges (Empathy Map, parcours, storyboard).
- La grille de suivi et le plan d'action individuel.
- Ressources complémentaires sur l'apprentissage, la pédagogie active et la transmission.
- Certificat de réalisation.

Intégrer et former les nouveaux embauchés



Programme et contenu

SÉQUENCE 6 (15 MINUTES) – CONCLUSION DE LA FORMATION

- **Objectifs** : Consolider les apprentissages et valoriser les engagements.
- **Modalités** : Quiz final (Keyro), météo de fin de session, photo de groupe.

Message clé : « Accueillir, c'est transmettre la culture de l'entreprise. »

