

« Partenaires sociaux : Pourquoi vous devez devenir acteurs de l'intégration des nouveaux salariés dès aujourd'hui ? »

☀ Contexte stratégique : Pourquoi agir dès maintenant ?

Le récent rapport IGAS (2025) sur les pratiques managériales en France préconise clairement d'impliquer davantage les partenaires sociaux dans les pratiques managériales innovantes, en particulier autour de l'intégration des nouveaux collaborateurs (onboarding).

Bien que ces recommandations ne soient pas encore inscrites explicitement dans les obligations légales, elles montrent clairement la tendance et les évolutions à venir. Prendre une longueur d'avance aujourd'hui, c'est renforcer immédiatement votre rôle stratégique et votre capacité d'influence au sein de votre organisation.

🎯 Pourquoi l'onboarding est un sujet stratégique pour les partenaires sociaux ?

- **Réduction immédiate des risques psychosociaux** : Un accueil structuré limite le stress, les risques de burn-out ou les conflits internes dès les premiers jours.
 - **Impact direct sur la qualité de vie au travail (QVCT)** : Une intégration réussie améliore significativement le climat social général.
 - **Diminution du turnover** : Moins de départs précoces signifie un environnement de travail plus stable et plus apaisé pour tous les salariés.
-

🔧 Quels bénéfices concrets pour vous, représentants du personnel ?

- **Renforcement de votre légitimité** : Vous démontrez votre capacité à améliorer concrètement le quotidien des salariés dès leur arrivée.
 - **Valorisation de votre rôle dans le dialogue social** : Vous êtes perçus comme acteurs constructifs, proactifs et pragmatiques auprès de la direction et des équipes.
 - **Acquisition de compétences nouvelles** : Vous vous formez aux meilleures pratiques managériales actuelles et futures, vous positionnant ainsi favorablement pour de futures négociations ou mandats.
-

💡 Cadre légal actuel justifiant votre intervention :

Même si la supervision directe de l'intégration n'est pas encore explicitement mandatée par la loi, plusieurs obligations actuelles légitiment déjà votre intervention :

- **Consultation obligatoire du CSE sur l'organisation et les conditions de travail** (Code du travail, L2312-8).
 - **Droit d'expression des salariés** : un accueil bien organisé répond directement à cette obligation.
 - **Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)** : l'intégration est au cœur des conditions de travail au quotidien.
-

Comment REC vous accompagne concrètement ?

REC vous propose une formation-action pratique et sur mesure :

- Diagnostic des pratiques d'intégration actuelles.
 - Formation aux meilleures pratiques d'accueil (rituels, écoute active, parrainage interne...).
 - Outils pratiques prêts à l'emploi pour piloter et suivre concrètement l'intégration.
 - Coaching post-formation : accompagnement régulier pour ancrer durablement les pratiques acquises.
-

Résultats attendus après votre action :

- Salariés mieux intégrés et plus rapidement opérationnels.
 - Climat social amélioré dès l'arrivée des nouveaux collaborateurs.
 - Partenaires sociaux reconnus comme acteurs clés de la performance sociale de l'entreprise.
-

« Cette démarche s'appuie sur les recommandations du récent [rapport IGAS 2025 sur les pratiques managériales](LIEN VERS LE RAPPORT IGAS). »