



LA LETTRE DU Pie Vert

N°57 ÉTÉ 2024

LES INTÉRÊTS D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE *des salariées*

EDITORIAL

Pour cet été 2024, Picus propose un focus sur l'intégration des nouveaux salariés, apprentis ou stagiaires en entreprise.

Il n'y paraît pas au premier abord, mais une intégration réussie contribue à donner, aux nouveaux embauchés, les moyens d'être pleinement opérationnels et à l'aise dans leurs futurs métiers, en ayant la meilleure perception possible des risques auxquels ils vont être exposés.

Une intégration réussie permet également de renforcer la « marque de l'entreprise », son attractivité, et de fidéliser sur le long terme les équipes.

En tant que chefs d'entreprise ou salariés, si ce sujet vous intéresse, vous êtes au bon endroit !

Picus vous dit tout dans les prochaines pages !



SOMMAIRE

- Mes conseils pour l'intégration
- Le Livret d'accueil
- L'attractivité et la fidélisation
- La visite médicale d'embauche



L'essentiel & plus encore

ssa.msa.fr



QU'EST-CE-QUE L'INTEGRATION ?

L'intégration, c'est tout simplement l'accompagnement des nouveaux salariés, apprentis ou stagiaires, dans leurs premiers pas dans l'entreprise.

Durant cette période, il s'agit de donner à la personne, tous les moyens (informations, matériel, indications, etc.) dont elle a besoin pour prendre ses marques et pour réaliser, par la suite, son travail dans les meilleures conditions possibles.

L'intégration est donc une étape cruciale qui demande à être pensée et structurée dans l'entreprise !

QUEL RAPPORT ENTRE INTEGRATION, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ?

Lors de son arrivée, la nouvelle personne va mobiliser ses ressources car elle doit penser à plusieurs choses, apprendre à se repérer, prendre en main le matériel, connaître son environnement de travail et ses collègues, etc.

L'intégration va lui donner les clés nécessaires pour apprendre à travailler sans se mettre en danger, maîtriser les risques et préserver sa santé. C'est aussi à ce moment que se prennent les « bonnes habitudes de travail ».

Cette période s'avère également consommatrice d'énergie pour le chef d'entreprise, dont la charge de travail augmente subitement entre les obligations habituelles et la gestion du nouvel embauché.

La structuration d'un parcours d'intégration dans l'entreprise est aussi un moyen, pour l'employeur, de gérer et de maîtriser sa charge de travail.

"Lorsque j'ai rejoint mon entreprise, j'ai été placé dans l'équipe d'entretien de Benoit qui m'a tout de suite mis à l'aise et présenté l'organisation interne et toutes les spécificités. C'est lui qui a été mon référent autant au niveau technique que sur les aspects pratiques. Je pense que cela m'a permis de m'intégrer et d'être opérationnel plus rapidement."

Guillaume

Nouvel embauché en entretien d'espaces verts (42)

Bienvenue dans l'équipe !



LE LIVRET D'ACCUEIL

QU'EST-CE-QUE LE LIVRET D'ACCUEIL ?

S'il le souhaite, l'employeur peut consigner à l'écrit, sous format numérique ou papier, toutes les informations qui seront utiles aux nouveaux arrivants. En plus des informations listées dans les étapes du processus d'intégration, il convient de rajouter d'autres éléments, comme :

- Les **coordonnées téléphoniques** des personnes compétentes, en cas de besoin ;
- Les **consignes de sécurité** et les **conduites à tenir en cas d'accident** ;
- Un **organigramme** ;
- Un **plan de l'entreprise** indiquant les différents lieux (ex : zone de stockage des outils et du matériel, sanitaires, pépinières, ateliers, etc.) ;
- Le **plan de formations** envisagé pour faire monter en compétences les équipes sur le long terme ;
- Si l'entreprise en est dotée, les **avantages proposés** et les instances représentatives du personnel.

TÉLÉCHARGER UN EXEMPLE DE GUIDE D'ACCUEIL DU SALARIÉ, CRÉÉ POUR VOUS PAR LA MSA



Pratique !



Il est utile d'inclure des photos et des schémas pour aider le nouvel arrivant à visualiser.

Les salariés plus anciens peuvent tout à fait être impliqués dans la construction et l'évolution de ce document. Ils seront ravis de pouvoir mettre à profit leurs expériences, et il se pourrait même que ce document leur soit utile à eux également !

Si le nouvel arrivant ne maîtrise pas complètement le français, la traduction de ce Livret dans sa langue maternelle permettra à tout le monde de se comprendre.

Enfin, il est nécessaire que le Livret soit non seulement remis au nouvel arrivant, mais aussi qu'il soit parcouru avec lui pour pouvoir lui donner des éléments complémentaires selon ses questions.

QUELLES SONT LES ÉTAPES DU PROCESSUS D'INTÉGRATION ?



Et bien entendu, ne pas oublier de présenter la nouvelle recrue aux autres personnes de l'entreprise !

Mon astuce :
un organigramme peut s'avérer utile pour visualiser la place de chacun dans l'entreprise !



*Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels : document obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié. L'employeur y consigne le résultat de l'évaluation des risques auxquels peuvent être exposés les salariés.



UN GAIN D'ATTRACTIVITÉ ET DE FIDÉLISATION POUR L'ENTREPRISE

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Au sein de l'entreprise, la structuration d'un processus d'intégration a un impact bénéfique pour la santé au travail du nouvel arrivant et de l'employeur.

Cela contribue à la notion de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT), qui se définit par les actions menées en entreprise dans le but d'améliorer conjointement le bien-être des personnes et la performance économique globale.

L'approche globale de la QVCT pousse à agir sur la santé au travail, mais aussi sur la qualité du dialogue social, l'égalité au travail, la valorisation des parcours et des compétences, les projets d'entreprise et le management.

LA MARQUE EMPLOYEUR

C'est l'image véhiculée de l'entreprise, en interne ou en externe, et qui contribue très largement à sa réputation.

Le fait de prêter attention à l'intégration des nouveaux arrivants, mais plus largement à leurs conditions de travail, permet d'améliorer la marque employeur de l'entreprise.

Au regard du contexte actuel du marché du travail, où les employeurs peinent à recruter, cette démarche sera un atout certain !

LA FIDÉLISATION

Le constat est qu'un nouvel arrivant peut quitter l'entreprise très rapidement, au cours du premier mois voire du premier jour, si le cadre qui lui est proposé ne lui permet pas de se projeter durablement.

En mettant en place des actions en faveur du bien-être et de la santé au travail (santé physique, mais aussi mentale), cela permet d'agir dans le même temps en faveur de la fidélisation des personnes à moyen et long terme.

"En 2020, j'ai observé un gros turnover dans mes équipes suite à la crise du covid et je me suis donc posé la question de comment fidéliser mes équipes, comment conserver et motiver mes salariés et comment être attractif pour les nouveaux talents ?

J'ai participé à une formation manager par le travail réel organisée par la MSA. Cette expérience a complètement bouleversé ma façon d'appréhender mon entreprise et les relations avec mes équipes.

J'ai compris qu'il est indispensable de communiquer sur le travail réel et les besoins associés pour créer du sens, de la confiance et de la reconnaissance.

Nous avons pu définir un cap d'entreprise collectivement. Cela permet de concilier qualité de vie au travail et performances durables de l'entreprise. Mes salariés sont plus motivés et s'impliquent durablement dans le projet d'entreprise."

Mickaël

Chef d'entreprise en entretien d'espaces verts et élagage (69)



LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

Un salarié en forme est un salarié performant !

Le métier de paysagiste est une activité de passion, mais exigeante sur le plan de la santé. Les visites médicales ont pour objectif de valider la compatibilité entre la santé de la personne et les conditions de travail. Ces visites peuvent donner lieu à des recherches d'aménagement des postes de travail.

Comment s'organisent les visites médicales ?

- Lors d'une embauche, dès que la date de prise de poste est connue, l'employeur adresse une demande de visite médicale directement au Service de Santé au Travail de la caisse MSA dont il dépend.
- Il est important de déclarer le risque réel du poste, afin que le salarié bénéficie du bon suivi médical de surveillance.

Il en existe trois principaux types : le suivi simple, adapté et renforcé.

Ainsi, tous les salariés d'une même entreprise n'ont pas forcément les mêmes fréquences de suivi.

Le service de Santé Sécurité au Travail de votre MSA peut vous aider dans cette déclaration au travers du questionnaire préalable à la demande d'examen médico-professionnel. N'hésitez pas à le contacter.

- Attention ! Les risques déclarés sont de la responsabilité de l'employeur : vous pouvez solliciter l'encadrant direct du salarié sur le terrain afin de ne rien oublier !

Si une modification du poste et/ou de l'exposition intervient (exemple : formation pour utilisation d'un engin de levage, habilitation électrique, déclaration d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)), il faut actualiser la déclaration afin que le suivi soit adapté.

Pour faciliter la gestion des visites médicales, nous conseillons de réaliser un tableau de suivi.

Restez informés des nouvelles réformes !

TÉLÉCHARGER LE GUIDE SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ AU TRAVAIL



Contactez le service Santé Sécurité au Travail de votre MSA

AIN-RHONE
04 74 45 99 90

ALPES DU NORD
04 79 62 87 17

ARDECHE DRÔME LOIRE
04 75 75 68 67

AUVERGNE
04 73 43 76 54