



# RAPPORT FIRSTSTEP

Réussir l'OnBoarding

Identifiant : exemple@hotmail.com

Date de passage : 10.08.2022



# SOMMAIRE

**PAGE 2.** Présentation générale

**PAGE 3.** Changer les codes du management !

**PAGE 4.** Aperçu - Vos forces

**PAGE 5.** Intégrer une entreprise

**PAGE 7.** Intégrer une équipe

**PAGE 9.** Intégrer un poste de travail



# FIRSTSTEP

FirstStep vous permet d'évaluer les forces de vos futur·e·s collaborateur·rice·s pour les aider à s'intégrer dans votre entreprise. Les résultats que vous allez découvrir vont vous permettre d'analyser les forces sur lesquelles vous appuyer pour permettre d'accompagner au mieux vos futur·e·s collaborateur·rice·s à leur prise de poste.



## A propos de Whip Up Labs

WHIP UP propose des solutions innovantes pour évaluer et améliorer la qualité de motivation dans tous les domaines de vie. Les questionnaires élaborés sont le fruit d'une démarche scientifique qui permet de restituer le plus fidèlement possible l'état de motivation et les forces du répondant.

Chaque année, WHIP UP forme des experts à la maîtrise des éléments théoriques de la motivation. Cette formation permet d'effectuer des restitutions individuelles et collectives des différentes fiches WHIP UP dans le respect de la charte éthique.

## Comment utiliser au mieux ce rapport ?

Le rapport FirstStep vous permet d'appréhender les forces qu'une personne peut exploiter lors de son intégration dans une nouvelle entreprise, une nouvelle équipe et un nouveau poste. Ce rapport contient de nombreuses explications ainsi que des conseils pour accompagner le manager et le·la candidat·e à mieux collaborer. Nous recommandons d'utiliser ce rapport comme support d'échange pour valider les résultats transcrits et déterminer ensemble les besoins de chacun.

## Concernant vos données

Les données sont stockées sous l'identifiant: 13485640355

Vous disposez d'un droit d'accès à vos données qui ne sont utilisées qu'à des fins de recherche. Vous avez donné votre accord pour qu'elles soient utilisées, après avoir été rendues anonymes. Pour accéder à vos données, vous pouvez contacter la société WHIP UP par email: [contact@whipup.org](mailto:contact@whipup.org)



# Changer les codes du management !

## Le train va bientôt partir...

Vous l'avez sûrement remarqué, le monde du travail est en pleine mutation. Impossible de passer à côté ! Une nouvelle génération débarque sur la marché du travail et, avec elle, une nouvelle perception du travail. Dorénavant, les candidat·e·s veulent donner du sens à leur travail et s'y épanouir pleinement. Cela a des conséquences directes sur le recrutement, l'intégration en entreprise et le management.

Candidats difficiles, turnover, grande démission... travailler dans le monde des ressources humaines et du recrutement devient difficile. Malheureusement, il s'offre à vous deux choix : laisser le train partir ou monter dedans pour découvrir de nouvelles opportunités.

Chez Whip Up Labs, nous pensons qu'il est temps de changer les codes du management pour découvrir un nouveau monde de possibilité.



## ... êtes-vous du voyage ?

Facile à dire, plus compliqué à mettre en place... Concrètement, comment faire face à ces changements qui se profilent ?

Pour vous accompagner dans ces changements, Whip Up Labs vous propose des outils permettant d'identifier les forces des candidat·e·s lors de la prise de poste, sur lesquelles, candidat·e et manager pourront capitaliser ! De plus, nous proposons des recommandations pour adapter votre management selon le profil des candidat·e·s afin qu'ils-elles puissent s'épanouir dans votre entreprise et exprimer leur plein potentiel.

***Changeons les codes du management afin que chaque personne puisse exprimer pleinement son potentiel au travail !***

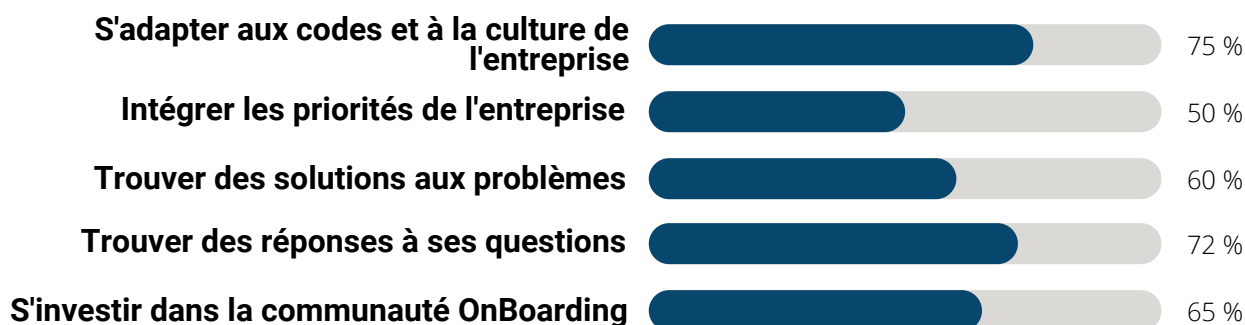


# MON PARCOURS ONBOARDING

Commencer un nouveau travail nécessite un temps d'intégration pour s'adapter à un nouvel environnement. La nouvelle recrue doit découvrir et intégrer une nouvelle entreprise, une nouvelle équipe et un nouveau poste de travail. Cette période d'intégration va être vécu différemment selon les personnes.

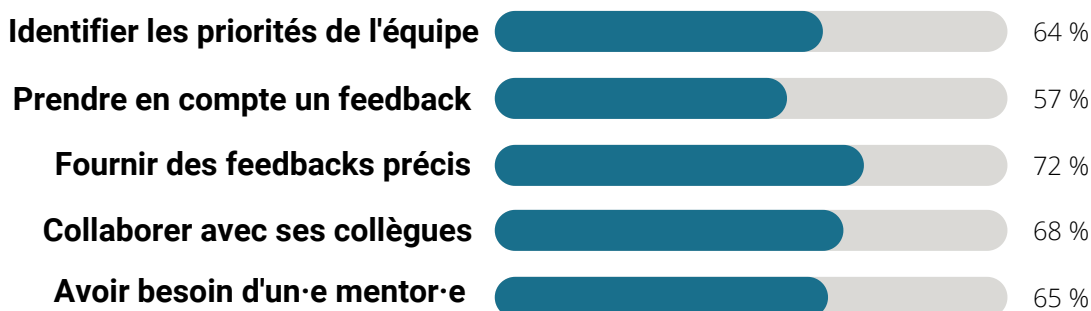
## COMMENT JE M'INTÈGRE DANS UNE ENTREPRISE ?

Rejoindre une nouvelle entreprise est un défi intéressant. J'essayerai d'utiliser au mieux mes compétences pour appréhender mon nouvel environnement de travail et découvrir mon entreprise même si cela peu me prendre un peu de temps.



## COMMENT JE M'INTÈGRE DANS UNE ÉQUIPE ?

Découvrir une nouvelle équipe peut être source de stress mais c'est également enrichissant. J'apprendrai avec le temps à mettre mes compétences au service de mon équipe pour atteindre nos objectifs.



## COMMENT JE M'INTÈGRE DANS MON POSTE DE TRAVAIL ?

Intégrer un nouveau poste de travail peut être relativement difficile puisqu'il nécessite de découvrir de nouvelles manières de faire son travail. J'apprendrai doucement les nouveautés de mon poste.





# Arriver en entreprise

## COMMENT JE M'INTÈGRERAI DANS VOTRE ENTREPRISE ?

Intégrer une nouvelle entreprise peut être challengeant et demande une période d'adaptation. Cela demande d'identifier et d'adhérer aux codes et à la culture de l'entreprise ainsi qu'à ses priorités. Cela peut être source de stress. En effet, la personne recrutée devra apprendre à trouver des réponses à ses questions et à trouver des solutions aux problèmes qui se présenteront à elle au fur et à mesure. Pour faciliter cette adaptation, la nouvelle recrue voudra plus ou moins s'investir dans la communauté OnBoarding.

### S'adapter aux codes et à la culture de l'entreprise

Pour s'adapter aux codes et à la culture de l'entreprise, la personne recrutée doit les identifier et les accepter. Cela peut demander plus ou moins de temps et d'efforts d'adaptation car cela nécessite de prendre en compte des dimensions formelles et informelles.



**Appréciation du score** - Il me faudra du temps pour m'adapter aux codes et à la culture de l'entreprise.



**Recommandations.** Cela peut être assez difficile d'identifier les codes et la culture de l'entreprise. Pour aider la personne recrutée à se les approprier, le manager peut prendre le temps de partager la vision, les valeurs et l'histoire de l'entreprise. De plus, promouvoir des échanges avec d'autres équipes et/ou d'autres services peut être intéressant.

### Intégrer les priorités de l'entreprise

Les priorités de l'entreprise donnent le ton de la bonne marche à suivre, c'est pourquoi il est important que les collaborateur·rice·s les identifient et les intègrent pour orienter leurs activités de manière optimale pour répondre à ces priorités.



**Appréciation du score** - Il faudra parfois me rappeler les priorités de l'entreprise.



**Recommandations.** Les priorités de l'entreprise peuvent être complexes et/ou floues. Il peut être intéressant de prendre le temps de les rappeler lors de réunions trimestrielles et de s'assurer de leurs compréhensions par les collaborateur·rice·s.



## Trouver des solutions aux problèmes

Les problèmes sont inévitables, nous en rencontrons tous. Face à un problème, nous pouvons réagir de différentes manières et cela nous prendra plus ou moins de temps pour chercher et trouver des solutions.



**Appréciation du score** - Face à un problème, j'essayerai de trouver des solutions assez spontanément.



**Recommandations.** Pour faciliter la résolution de problème, le manager peut promouvoir des temps d'échanges réguliers entre collaborateur·rice·s pour voir les problématiques soulevées. Cela permettra aux collaborateur·rice·s d'identifier leurs ressources disponibles.

## Trouver des réponses à ses questions

Au cours des premiers jours et des premiers mois, les collaborateur·rice·s vont se poser beaucoup de questions. Pour pouvoir y répondre, il est important qu'il·elle·s sachent où et comment trouver toutes les informations dont ils ont besoin.



**Appréciation du score** - Je chercherai les réponses à mes questions, cela peut me prendre un peu de temps.



**Recommandations.** Arriver dans un nouvel environnement peut être déstabilisant. Afin d'assurer l'intégration en sérénité, il peut être intéressant de prévoir des temps d'échanges pour répondre aux questions qui pourraient surgir chez la personne nouvellement recrutée. Le manager peut également conseiller des sources (livrables, sites web, collaborateur·rice) à disposition pour trouver des informations nécessaires.

## Profiter de la communauté OnBoarding

La communauté OnBoarding est une ressource intéressante pour assurer l'intégration des personnes recrutées. Néanmoins, chaque personne a des besoins et des attentes différentes. Il est important d'adapter l'accueil à chaque personne en respectant ses besoins.



**Appréciation du score** - J'essayerai de profiter pleinement de la communauté Onboarding et d'y apporter ma contribution.



**Recommandations.** Il peut être intéressant de proposer et d'encourager la personne recrutée à profiter de la communauté OnBoarding en lui présentant les ressources à sa disposition et en lui montrant également comment elle peut y contribuer si elle le souhaite.



# Arriver dans une équipe

## COMMENT JE M'INTÈGRE DANS UNE ÉQUIPE ?

Afin d'assurer l'intégration d'un-e collaborateur-riche dans une entreprise, il est important d'assurer son intégration dans son groupe de travail. Chaque groupe de travail possède sa propre culture et ses propres codes. La personne recrutée doit alors prendre le temps d'identifier et comprendre le cadre de référence de sa nouvelle équipe pour pouvoir s'y épanouir pleinement. Pour cela, il doit pouvoir connaître les priorités de son équipe, recevoir et donner des feedbacks, savoir collaborer avec ses collègues pour trouver une solution. Cette intégration dans une équipe peut nécessiter la présence d'un mentor.

### Identifier les priorités de l'équipe

Pour comprendre le fonctionnement de son équipe et s'y adapter, il est important de d'identifier les objectifs et les priorités de l'équipe afin de mener des actions permettant d'y répondre.



**Appréciation du score** - Je pourrais identifier et intégrer les priorités de l'équipe mais il peut être utile de me les rappeler.



**Recommandations.** En fonction de la taille et de l'homogénéité de l'équipe, il peut être plus ou moins difficile de garder en tête les objectifs de l'équipe. Il peut être intéressant de rappeler lors des réunions les objectifs et les priorités à ses collaborateur-riche-s pour être certain-e que chaque membre poursuit l'objectif commun.

### Prendre en compte un feedback

Plusieurs études montrent l'importance des feedbacks en entreprise. Prendre en compte un feedback requiert de la remise en question et une auto-évaluation, ce qui peut être plus ou moins difficile. Cela dépend aussi de la manière dont est formulé le feedback.



**Appréciation du score** - Il me faudra parfois du temps pour prendre en compte les feedbacks.



**Recommandations.** La prise en compte des feedbacks dépend en partie de la manière dont celui-ci est formulé. Pour qu'il puisse être accepté, un feedback doit être précis et contextualisé. Donner des exemples et accorder du temps aux collaborateur-riche-s pour évaluer leurs actions peut les aider à profiter pleinement des feedbacks qui leur sont faits.





## Fournir un feedback précis

Le fonctionnement d'une équipe dépend en partie des feedbacks donnés entre les collaborateurs. C'est pourquoi, il est important que les collaborateurs apprennent à donner des feedbacks (positifs et négatifs) de manière adaptée.



**Appréciation du score** - Je pourrai donner des feedbacks plus ou moins précis à mon manager et à mes collègues.



**Recommandations.** Afin d'améliorer la cohésion dans l'équipe, il peut être intéressant de leur faire suivre une formation courte sur les feedbacks. Cela leur permettra d'apprendre à mieux communiquer entre eux et favorisera les échanges constructifs. Il peut être utile de promouvoir la culture du feedback au sein de l'équipe.

## Collaborer pour trouver des solutions

Faire partie d'une équipe nécessite de collaborer, notamment pour répondre aux problématiques qui se présentent. La collaboration entre les collaborateurs peut être plus ou moins facile et peut nécessiter une période d'ajustement.



**Appréciation du score** - J'apprécierai de collaborer avec mes collègues pour trouver des solutions aux problèmes.



**Recommandations.** Parfois pour qu'une collaboration soit efficace, il faut laisser aux collaborateurs le temps de s'approprier leurs problématiques avant de partager leurs opinions/recommandations avec le groupe. Pour faciliter les échanges, il peut être important de promouvoir la collaboration dans l'équipe sans pour autant l'imposer.

## Avoir besoin d'un·e mentor·e

La présence d'un mentor peut être fortement utile pour assurer la bonne intégration dans l'entreprise d'une personne nouvellement recrutée en lui servant de modèle et de référent. Néanmoins, cela n'est pas nécessaire ou profitable pour tout le monde.



**Appréciation du score** - Je pourrai avoir besoin d'échanger avec un·e mentor·e sur mon intégration de temps en temps.



**Recommandations.** Il serait intéressant de proposer un mentorat. Bien que la présence d'un·e mentor·e puisse être utile, il est important de laisser un champ de liberté à la personne recrutée pour qu'elle puisse s'approprier son nouvel environnement en autonomie tout en lui proposant un point d'accroche si besoin.



# Arriver dans un poste

## COMMENT JE M'INTÈGRE DANS UN POSTE DE TRAVAIL ?

L'intégration d'une nouvelle personne dans l'entreprise passe inévitablement par l'intégration au poste de travail. Intégrer un nouveau poste, c'est connaître et maîtriser progressivement les aspects techniques de son emploi. Même dans le cas où la personne exerce son métier depuis des années, le nouveau poste de travail apporte ses propres spécificités (logiciels, organisation, missions différentes, etc.). Bien intégrer son poste de travail, c'est asseoir son rôle dans l'organisation. Cela passe par l'assimilation du poste, la construction de sa formation, la compréhension des problématiques opérationnelles, et la l'évaluation de son travail via la détermination d'objectifs et leurs suivis.

### Assimiler le poste

Assimiler son poste de travail revient à comprendre son rôle organisationnel. Cela comprend l'identification de ses missions, la compréhension de ses tâches et des processus de travail ainsi que les limites de son rôle (formelles et informelles).



**Appréciation du score** - J'assimilerai mon nouveau poste plutôt rapidement.



**Recommandation.** Chaque poste de travail est différent et demande une période d'adaptation plus ou moins longue. Il est important de respecter ce temps d'adaptation pour ne pas brusquer la personne nouvellement recrutée. Afin de favoriser l'assimilation du poste, il peut être intéressant de fournir une fiche de poste détaillée et d'encourager les échanges entre les collaborateurs pour échanger sur leurs expériences.

### Se former en autonomie au nouveau poste

Chaque prise de poste nécessite un minimum de formation notamment pour appréhender les outils propres à l'entreprise. Cette formation peut se construire plus ou moins en autonomie, il est important de l'adapter à chaque collaborateur-ice pour qu'elle soit efficace.



**Appréciation du score** - Je préférerais construire ma formation en autonomie.



**Recommandations.** Au cours de la première semaine, il sera intéressant de prendre un moment pour faire le point sur les éléments à maîtriser pour la prise de poste et de déterminer les ressources disponibles pour l'apprentissage de ces éléments. Un suivi de la formation peut être utile, par exemple, en calant un rendez-vous semestriel pour faire le point.



## Comprendre les problématiques opérationnelles

Chaque poste comporte ses propres problématiques opérationnelles que les collaborateur·rice·s doivent identifier et comprendre pour s'y atteler. Cela peut prendre plus ou moins de temps pour chaque personne.



**Appréciation du score** - Je prendrai un peu de temps pour intégrer les problématiques opérationnelles de mon travail.



**Recommandations.** Il peut être nécessaire de vérifier de temps en temps si les problématiques opérationnelles sont bien comprises par les collaborateur·rice·s. Pour cela, le manager peut proposer des échanges réguliers pour éclaircir certaines problématiques et/ou montrer qu'il reste disponible pour en discuter.

## Se fixer des objectifs en autonomie

Se fixer des objectifs est primordial pour être efficace. En effet, cela permet de savoir vers quoi se diriger. Déterminer ses objectifs est un exercice qui peut être difficile, notamment lors de la prise de poste.



**Appréciation du score** - Je préférerais déterminer mes objectifs avec mon manager.



**Recommandations.** Il peut être utile de caler des temps d'échanges pour construire les objectifs, notamment lors de la prise de poste. Il est préférable de favoriser une co-construction des objectifs pour encourager la définition des nouveaux objectifs par le·la collaborateur·rice plutôt que de les imposer tout le temps.

## Se fixer des points de suivi réguliers

Les points de suivi réguliers permettent de s'assurer que tout se passe bien dans la réalisation des missions. Ces points de suivi peuvent se faire plus ou moins en autonomie. Il est nécessaire de trouver le juste milieu dans l'encadrement des suivis.



**Appréciation du score** - Je préférerais me fixer des points de suivi réguliers en autonomie.



**Recommandations.** Il sera peut-être utile d'accompagner la personne recrutée en lui proposant des points de suivi réguliers pour préciser les objectifs et les attentes. La fréquence de ces points de suivi pourra diminuer au fur et à mesure. Il est important d'écouter les besoins de la personne recruté pour ajuster la fréquence.



**Articles, podcasts, interviews, études... découvrez en ligne les contenus pédagogiques édités par Whip Up Labs pour vous aider à mieux appréhender vos forces motivationnelles et développer la meilleure version de vous-même.**

Notre modèle repose sur des théories scientifiques pour couvrir 100% du périmètre de la motivation. Nous détectons comment développer les aptitudes et les talents des répondant·e·s pour faire face aux prochains défis qui les attendent. Nous explorons bien au-delà de la personnalité pour identifier les leviers de croissance les plus optimaux.

Chaque force mesurée est une opportunité à développer pour exprimer pleinement sa singularité. Nous sommes à la pointe de la recherche et nous participons activement à l'amélioration de la connaissance en partageant nos connaissances via des podcasts et des études dans des revues internationales.



**RDV SUR NOTRE SITE**  
**[www.whipuplabs.com](http://www.whipuplabs.com)**

