

# ETUDE : RUPTURES DE PÉRIODES D'ESSAI

Découvrez les raisons qui poussent les salariés à quitter leur travail avant même d'avoir vraiment commencé.



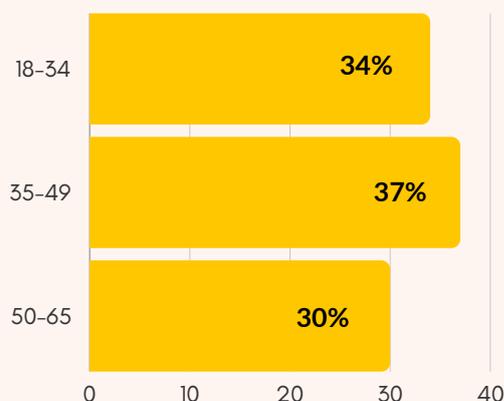
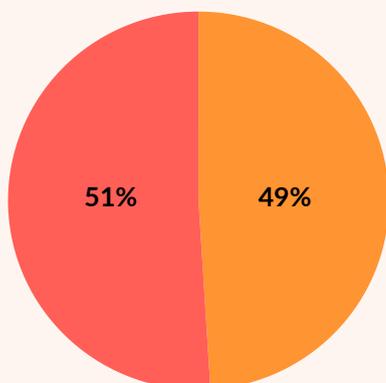
# SOMMAIRE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Méthodologie</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Introduction</b>  | <b>4</b>  |
| <b>1 - Une majorité de gens ont vécu une intégration ratée</b> | <b>5</b>  |
| <b>2 - Les premiers jours sont capitaux</b>                    | <b>6</b>  |
| <b>3 - Un écart générationnel marqué</b>                       | <b>7</b>  |
| <b>4 - Des motifs de rupture avant tout humains</b>            | <b>8</b>  |
| <b>5 - Des différences en fonction des profils</b>             | <b>9</b>  |
| <b>Conclusion</b>  | <b>10</b> |

# Méthodologie de l'étude

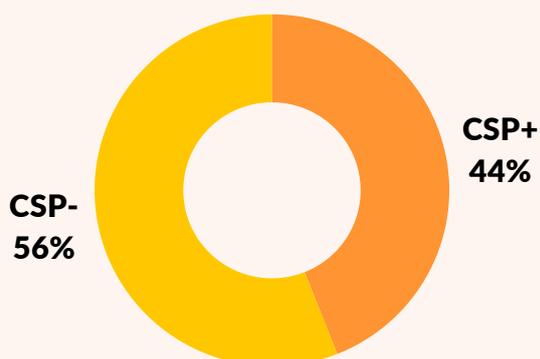
Nous nous sommes associés à l'institut Poll&Roll pour sonder un panel de 500 personnes en CDI ayant changé d'entreprise au moins une fois au cours des 10 dernières années, et travaillant actuellement dans une entreprise de plus de 200 salariés. L'objectif de cette enquête est de récolter des informations sur les raisons qui poussent les salariés à interrompre volontairement leur période d'essai.

● Femmes ● Hommes



Salariés en entreprises de + de 200 salariés

100% en CDI



3,26

c'est le nombre moyen d'entreprises où nos sondés ont travaillé ces 10 dernières années.

# Introduction

Chez HeyTeam, nous sommes spécialistes de l'onboarding depuis plus de 7 ans. **Nous aidons plus de 200 entreprises à gérer l'intégration de leurs nouveaux salariés ainsi que l'expérience collaborateur** qu'elles offrent à leurs équipes.

Pour pousser notre accompagnement encore plus loin, nous nous sommes posé une question :

## Qu'est-ce qui fait qu'une intégration est ratée ?

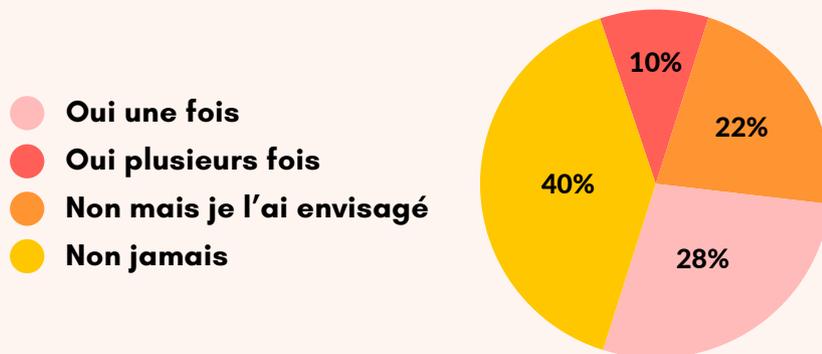
Pour répondre à cette question, nous nous sommes associés à l'institut Poll&Roll et nous avons interrogé 500 personnes pour récolter leurs expériences. **Les résultats mettent en lumière plusieurs éléments qui illustrent l'évolution du monde du travail.** Notamment un écart générationnel important entre la nouvelle génération (les 18-34 ans) et la génération X (les 50-64 ans) qu'il va falloir prendre en compte pour répondre aux nouveaux besoins.



# 1 - Une majorité de gens ont vécu une intégration ratée



Avez-vous déjà mis fin volontairement à votre période d'essai ?

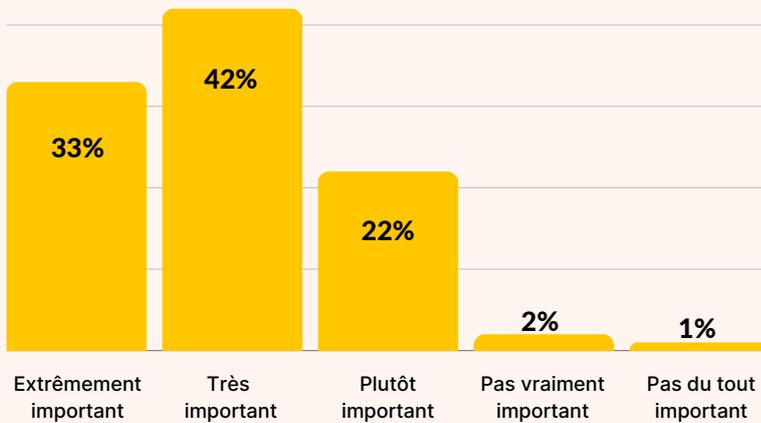


## Nos observations

Le fait que 40 % des salariés aient déjà mis fin à leur période d'essai de manière volontaire et que 20 % l'aient envisagé représente **un coût important pour les entreprises**. Il a été démontré que le coût moyen d'un onboarding raté est de 7 000 €. En effet, **le recrutement et la formation d'un nouveau salarié constituent un investissement non négligeable, tant sur le plan humain que sur le plan économique**. De plus, un turnover élevé peut nuire à la productivité, à l'image et à la culture d'entreprise.

## 2 - Les premiers jours sont capitaux

Considérez-vous que le préboarding est important ?



**75%**

des sondés considèrent le préboarding très ou extrêmement important.

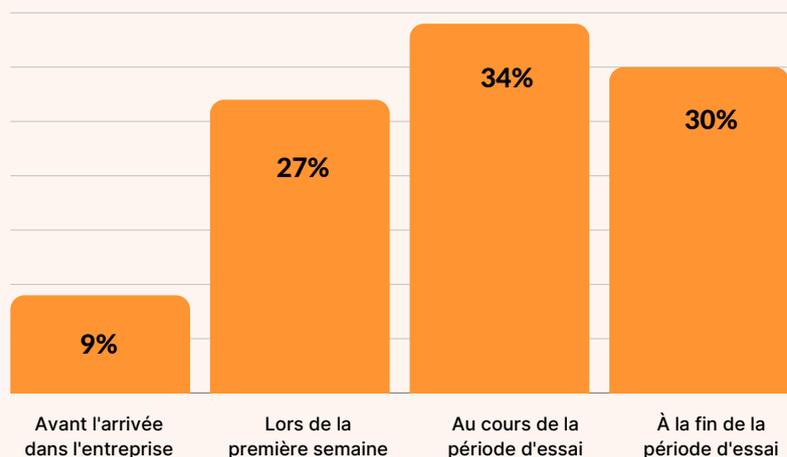
Le préboarding, qu'est-ce que c'est ?

Le préboarding est l'ensemble des actions mises en place entre la signature du contrat et l'arrivée du nouvel employé. Il s'agit d'une période de transition essentielle pour familiariser le futur collaborateur avec l'entreprise, sa culture, ses valeurs et ses équipes.

**36%**

des personnes ayant mis fin à leur période d'essai savaient dès la première semaine que l'entreprise n'était pas faite pour elle.

À quel moment avez vous su que cette entreprise n'était pas faite pour vous ?



### Nos observations

Dans plus d'un tiers des cas, l'intégration échoue avant même que la personne ne commence réellement à travailler. Il est donc essentiel de travailler l'arrivée du nouveau collaborateur et maintenir un lien avant son premier jour.

### 3 - Un écart générationnel marqué

Les résultats de l'étude révèlent une grande disparité en fonction de l'âge et du niveau d'expérience des employés. Par exemple, il y a 16 points d'écart entre les 18-34 ans et les plus de 50 ans sur le pourcentage de personnes à avoir rompu ou voulu rompre une période d'essai. **Cette différence met évidence une instabilité plus forte chez les jeunes générations.**

**LES 18-35 ANS**

**LES 50-65 ANS**

**Combien d'entre eux ont vécu une intégration ratée ?**



**Combien savent dès la première semaine que l'entreprise n'est pas faite pour eux ?**



Ces résultats soulignent l'importance d'adapter les processus d'onboarding pour cette nouvelle génération. En effet, **les jeunes réalisent plus tôt qu'une situation professionnelle ne leur convient pas et changent d'entreprises plus facilement.**

## 4 - Des motifs de rupture avant tout humains

1

### LA RELATION AVEC LE MANAGER

est la raison principale pour laquelle les salariés mettent fin à leur période d'essai (citée dans 58% des réponses).

On retrouve ensuite :

2

UNE AUTRE OFFRE D'EMBAUCHE  
46%

3

LE MANQUE DE SENS  
45%

4

LE SALAIRE  
44%

5

L'ÉQUIPE  
40%

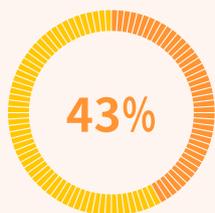
### Nos observations

Les principales raisons des ruptures de période d'essai, telles que la relation avec le manager, le manque de sens et l'équipe, **sont liées aux relations humaines**. Pour éviter ces motifs, il faut **bien communiquer la vision de l'entreprise** auprès des nouveaux salariés et leur présenter leur nouvelle équipe. De plus, accompagner les managers afin qu'ils prennent le temps d'accueillir leurs collaborateurs, de les présenter à l'équipe et d'organiser des événements pour favoriser la connaissance mutuelle est important.

# 5 - Des différences en fonction des profils

## LES CSP+

Les CSP+ sont plus enclins à mettre fin à leur période d'essai.

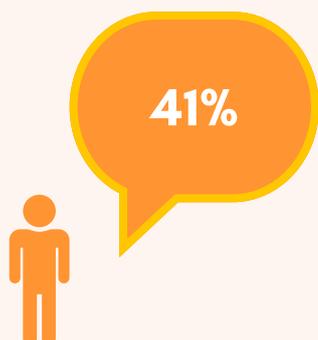


Les CSP- sont plus inquiètes quant à la stabilité de l'emploi.



## LES HOMMES

Les hommes sont plus enclin à quitter leur période d'essai



## LES FEMMES



Notre étude a démontré des différences dans les pourcentages de rupture de période d'essai selon le profil des salariés. Les résultats montrent que **les CSP+ et les hommes semblent accepter une plus grande part de risques dans leurs carrières.**

# L'humain, clé de la réussite de l'intégration

L'étude souligne le rôle important du management et de l'intégration dans la rétention des nouveaux collaborateurs. En effet, les motifs de rupture de période d'essai mettent en évidence **l'importance du lien humain et de la communication dès les premiers jours d'arrivée d'un salarié.**

Face à ces enjeux, les entreprises doivent agir vite et repenser l'accueil de leurs recrues. **Le préboarding apparaît comme un levier clé** pour créer une expérience positive et favoriser l'engagement.

*“C'est très agréable d'intégrer une entreprise dont l'intégration est préparée et cadrée. On se sent attendu, et même si c'est un détail, il a son importance.”*

L'écart générationnel et les attentes de la nouvelle génération, plus exigeante en matière de sens et d'accompagnement, renforcent la nécessité d'une approche individualisée et bienveillante.

**En investissant dans l'humain et en connectant les individus entre eux**, les entreprises favorisent non seulement la fidélisation de leurs talents mais également leur performance et leur bien-être. **Mettre l'humain au cœur de la stratégie RH devient ainsi un impératif pour les entreprises.**



# À propos d'HeyTeam

HeyTeam est une **plateforme d'onboarding** permettant de personnaliser et d'automatiser vos parcours d'intégration. Nous accompagnons plus de 200 grands comptes qui utilisent **HeyTeam au quotidien pour garantir la réussite de leurs intégrations**. Fort de notre expertise depuis 7 ans, nous avons réuni nos meilleures recommandations pour vous aider à réussir vos intégrations :

## Entretenir une relation avant l'arrivée d'un collaborateur

Préparer l'arrivée d'un nouveau collaborateur commence bien avant son premier jour. Vous devez établir une relation dès la signature du contrat. Envoyez des messages de bienvenue, partagez des informations sur l'entreprise et son équipe, et proposez des points de contact pour répondre à ses questions. Cette anticipation renforce le sentiment d'appartenance et évite au candidat d'accepter une autre offre ailleurs.

## Embarquer les collaborateurs dans la mission et la vision de l'entreprise

Vous devez captiver les nouveaux arrivants avec un discours inspirant des fondateurs ou des dirigeants. Idéalement en personne, ou à minima en vidéo. Un livret d'accueil retraçant l'histoire de l'entreprise peut être aussi un bon outil. L'essentiel est de susciter l'inspiration et l'adhésion dès le départ.

## Le rôle du manager est primordial

Le manager doit créer et développer une vraie relation avec le nouvel arrivant. Il se présente personnellement et professionnellement, prévient l'équipe en amont, organise un accueil, fait visiter les locaux et présente les autres équipes. Il doit être disponible, accessible, à l'écoute et prendre en compte les retours. Le manager facilite les rencontres et connecte le nouvel arrivant avec le reste de l'équipe pour qu'il se sente intégré.

## Faire évoluer constamment le process d'onboarding

Les générations changent et leurs attentes aussi. Il faut adapter vos processus d'onboarding en fonction des profils que vous accueillez. Par exemple, un homme de 50 ans n'aura pas les mêmes attentes qu'une femme de 25 ans. De plus, des imperfections peuvent surgir à tout moment. L'objectif est de les identifier rapidement pour éviter qu'elles n'affectent la relation de travail. Pour cela, recueillez du feedback à chaque étape de l'onboarding et faites évoluer les parcours en fonction.

[EN SAVOIR PLUS SUR HEYTEAM](#)

