

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

#DialogueSocial #CSE #QVCT #Emploi #ConditionsDeTravail

Diagnostic & Performance d'Onboarding (DP [On]™)

DP [On]™ 2025 : Les débuts de CDI sous tension

Sécuriser l'intégration devient un enjeu central du dialogue social

PARIS, 17 février 2026 — Les données sociales officielles indiquent qu'en France, **39,2 %** des recrutements en CDI **ne se convertissent pas en intégration à 12 mois**. À ce niveau, les "départs précoces" ne peuvent plus être traités comme une succession de cas individuels. Ils révèlent un mécanisme collectif : **conditions réelles de prise de poste, charge, moyens, arbitrages, management de proximité, capacité d'absorption des équipes**.

Le **DP [On]™** (Diagnostic & Performance d'Onboarding) mesure cette non-conversion à partir de deux événements objectivables :

- **sorties en période d'essai** (initiale et renouvelée),
- **démissions < 12 mois**.

Il ne juge pas un "parcours RH" : il mesure un résultat. À ce titre, il constitue un indicateur de sécurisation des débuts de CDI, et non un outil d'évaluation individuelle (méthodologie en annexe).

Un **contrat de travail engage juridiquement** les parties ; encore faut-il que l'organisation rende possible l'exercice réel des responsabilités confiées.

Pourquoi les OS et les CSE sont concernés

La non-conversion à 12 mois se traduit concrètement par :

- **surcharge** et désorganisation des collectifs (on "recommence" sans cesse),
- **tensions managériales** (intégrations en chaîne, arbitrages implicites),
- **fragilisation des parcours** (promesse vs réalité du travail),
- **risques QVCT** (épuisement, perte de repères, turn-over défensif).

Dans un contexte où les priorités du dialogue social portent fortement sur **conditions de travail / QVCT, salaires, sécurisation des parcours et régulation des ruptures** (assurance-chômage), DP [On]™ propose un point d'appui factuel : **objectiver ce qui relève de l'organisation du travail** plutôt que d'enfermer le débat dans la culpabilisation (salarié "pas adapté", manager "pas au niveau", RH "pas assez pro").

Spécificité des cadres et experts

Les cadres et fonctions d'expertise sont particulièrement exposés à une non-conversion silencieuse :

- **attentes élevées** dès la prise de poste,
- **autonomie** supposée immédiate,
- **responsabilité** sans clarification suffisante des arbitrages,
- **pression de résultats** dans des environnements contraints.

Lorsque l'intégration est laissée à l'implicite, le risque n'est pas l'échec visible, mais le désengagement rapide ou la rupture défensive.

Pour les organisations représentant les cadres, la sécurisation des premiers mois constitue un enjeu de responsabilité professionnelle et de performance durable.

Sécurisation des parcours seniors et mobilités internes

La non-conversion à 12 mois ne concerne pas uniquement les jeunes embauchés.

Elle interroge également :

- les recrutements de cadres expérimentés,
- les mobilités internes,
- les repositionnements de salariés seniors.

Dans un contexte de vieillissement des effectifs et d'allongement des carrières, la sécurisation des transitions devient stratégique.

Un échec d'intégration d'un cadre senior ou d'une mobilité interne n'est pas seulement une rupture contractuelle : c'est une perte d'expérience, de transmission et de capital organisationnel.

Le dialogue social peut légitimement s'emparer de cette question :

- Comment sécurise-t-on les changements de rôle ?
- Comment protège-t-on les trajectoires longues ?
- Comment évite-t-on que les mobilités deviennent des fragilisations ?

La stabilité professionnelle ne se joue pas uniquement à l'embauche.

Elle se joue à chaque transition.

Un usage "allié" : outiller le dialogue social, pas accuser

DP [On]TM peut être mobilisé (de manière **non nominative**) :

- en **formation CSE** (lecture des signaux, questions structurantes, plan d'action),
- dans des démarches **PCRH / Diag RH / GPEC** (cartographier les poches de non-conversion),
- en appui des consultations récurrentes (emploi, conditions de travail, formation).

Objectif : transformer un signal social en décisions opérationnelles : **charge réelle, moyens, tutorat, rituels d'intégration, clarifications des attendus, et alignement des attentes réciproques** (RH / managers / salariés) via un **Référentiel de Vigilance Managériale**.

Management responsable et accompagnement réel

La sécurisation des débuts de CDI repose d'abord sur la qualité du management de proximité.

Un management responsable suppose :

- un temps réel consacré à l'intégration,
- une clarification explicite des priorités,
- des arbitrages assumés sur la charge,
- un droit à l'apprentissage progressif.

Sans ces conditions, la période d'essai devient un filtre brutal plutôt qu'un espace de sécurisation.

Le dialogue social peut légitimement interroger ces pratiques, non pour sanctionner, mais pour structurer un cadre protecteur et performant.

Point d'attention : PME (10-49 salariés)

L'édition 2025 du DP [On]TM met en évidence une exposition plus forte des **PME de 10 à 49 salariés**. Cela renforce l'intérêt d'outiller des actions simples, peu coûteuses, mais structurantes (standard de prise de poste, points de passage J+15/J+45/J+90, arbitrages explicites).

Position de méthode

DP [On]TM est volontairement **prudent** : il vise l'objectivation et le pilotage, pas l'accusation. Il adopte une logique conservatrice afin d'éviter toute surinterprétation. La méthodologie complète (sources, périmètre, limites, conventions) est publiée dans l'annexe jointe.

Documents officiels (CP + annexe + visuels) : <https://scyllage.com/fr/dpon.html>

Contacts :

Jean-Michel LORENZI
Scyllage
jean-michel@scyllage.com
+33 6 09 76 66 99

Victor WAKNINE
Expertise-conseil en Capital Humain
victor.waknine@ibet.fr
+33 6 07 06 01 62

À PROPOS DE SCYLLAGE

Cabinet de chasse de têtes et conseil RH spécialisé dans l'objectivation des coûts cachés et l'amélioration de la performance sociale (DP[On]TM, IBETTM, diagnostics sociaux-organisationnels). Fondé par Jean-Michel Lorenzi (2010).

<https://scyllage.com/fr/>

À PROPOS DE VICTOR WAKNINE

Expert-conseil en stratégie Capital Humain, créateur du modèle IBETTM (2009). Accompagne les directions dans leurs projets de transformation durable, QVCT, dialogue social, conformités RSE/CSRD/ESG.

<https://www.ibet.fr/>

°_°