

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

#DirectionGénérale #CEO #DAF #CFO #Productivité

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

DP [On]TM 2025 : Vous recrutez pour compenser ce que vous ne convertissez pas

39,2 % de non-conversion à 12 mois : la fuite invisible de productivité

PARIS, 12 février 2026 — Pour **100 postes CDI stabilisés**, votre entreprise recrute probablement **165 personnes**. Ces **65 recrutements supplémentaires** ne financent pas votre croissance : **ils compensent une fuite structurelle**.

Coût annuel moyen de cette dérive : ~3,7 M€ par tranche de 100 postes (ordre de grandeur, selon hypothèses).

Cette réalité s'appelle la **non-conversion à 12 mois** : la part des recrutements CDI qui **ne se transforment pas en intégration effective** (ruptures période d'essai + démissions < 12 mois).

En France, selon les données sociales officielles Dares¹ (ministère du Travail), **39,2 %** des CDI recrutés sortent avant 12 mois (**édition DP [On]TM 2025**).

Pourquoi c'est un sujet financier – pas RH

Votre COMEX pilote déjà :

- Le volume de recrutements
- Le coût d'acquisition (sourcing / recrutement / chasse)
- La masse salariale
- Le turnover global

Mais rarement le **taux de conversion recrutement → intégration effective à 12 mois**.

Or cette conversion détermine le **rendement réel** de votre investissement recrutement + intégration + montée en charge. Sans conversion, vous financez :

- Des salaires et des coûts de recrutement qui ne se transforment pas en capacité productive stabilisée,
- Des managers surchargés par des cycles d'intégration à répétition,
- Une désorganisation chronique des équipes opérationnelles,
- Une perte d'apprentissage collectif.

¹ source : Dares, [Les embauches se replient au 4e trimestre 2024](#)

Ce surcoût n'apparaît dans aucune ligne de P&L. Il est dilué dans les charges et la **sous-productivité**.

Exemple type (lecture DAF)

Hypothèse illustrée (à adapter à votre entreprise) : PME visant **100 CDI stabilisés**, salaire annuel moyen chargé **56 600 €** (source INSEE²) :

- Avec ~40 % de non-conversion → **165 recrutements nécessaires**
- **65 recrutements de compensation × 56 600 € = ~3,7 M€ / an**

Ce chiffre est un ordre de grandeur : il ne prétend pas reconstituer une comptabilité analytique exhaustive (temps managers, formation, désorganisation, etc.). Il sert à objectiver le cercle de compensation.

Un mécanisme autoalimenté (le tonneau des Danaïdes)

Plus la non-conversion est forte, plus vous recrutez.

Plus vous recrutez, plus la capacité d'intégration est saturée.

Plus l'intégration est saturée, plus la non-conversion augmente.

Résultat :

- **Croissance fictive des effectifs,**
- **Budget recrutement/RH en hausse,**
- **Productivité marginale en baisse,**
- **Épuisement managérial.**

Ce n'est pas un problème "d'onboarding RH".

C'est un fait d'organisation : la prise de poste réelle n'est pas gouvernée comme un enjeu de performance.

Zone à risque : PME 10-49 salariés (signal faible à prendre au sérieux)

L'édition 2025 du DP [On]TM met en évidence un niveau de **44,1 %** pour les entreprises de **10 à 49 salariés**. Causes fréquentes : faible bande passante managériale, pression opérationnelle, intégration informelle.

Le même phénomène touche aussi des **ETI** et des **grands groupes** par effet de complexité (multiplication des métiers, des sites, des « chaînes de managers », de la dilution des arbitrages).

Comment piloter la conversion comme un investissement (COMEX)

Étape 1 : Calculer votre **DP [On]TM interne** (12, 24, 36 mois)

Étape 2 : Cartographier les poches de non-conversion (métiers, sites, canaux)

Étape 3 : Arbitrer les conditions minimales de prise de poste (charge réelle, moyens, tutorat, rituels 30/60/90 jours)

Étape 4 : Piloter en COMEX avec un indicateur dédié (conversion à 3/6/12 mois)

ROI immédiat : chaque euro investi dans le management de l'onboarding évite plusieurs milliers d'euros de gaspillage en turnover précoce – et en recrutements de compensation.

² source : INSEE, [L'essentiel... sur les salaires](#)

Méthodologie DP [On]™

DP [On]™ (Diagnostic & Performance d'Onboarding) mesure la part des recrutements CDI qui ne se convertissent pas en intégration à 12 mois, via deux événements objectivables :

- Sorties CDI en période d'essai (initiale et renouvelée)
- Démissions CDI < 12 mois

Niveau national : données Dares (ministère du Travail)

Niveau entreprise : données DSN et SIRH

Documentation complète, méthodologie, conventions de calcul, FAQ : scyllage.com/fr/dpon.html

Diagnostic flash DP [On]™ pour votre entreprise

En 2 à 3 semaines, nous établissons :

- Votre taux de conversion interne (par métier / site / canal),
- Une cartographie des 3 poches de risque prioritaires,
- L'identification des causes dominantes,
- Un protocole de pilotage J+90 centré sur la prise de poste réelle.

Objectif : réparer la fuite avant d'augmenter le débit.

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]™, IBET™, 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 IBET™ (2009). Accompagne les directions dans leurs projets de transformation durable, QVCT, dialogue social, conformités RSE/CSRD/ESG.

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