



Corporation au bénéfice du développement communautaire
Community Business Development Corporation

Financement, aide et conseils aux entreprises • Business financing, support and advice

Cours d'intégration des CBDC

Partie 3 leçon 2



Agence de
promotion économique
du Canada atlantique

Atlantic Canada
Opportunities
Agency

Canada 

Partie 3 de 4

Leçon 2 de 2

Objectif d'apprentissage 5 : Les gestionnaires seront en mesure de planifier l'intégration des employés.

Objectif d'apprentissage 4A : Connaître les mesures à prendre pour mettre en œuvre le plan d'intégration.

Objectif d'apprentissage 4B : Connaître les facteurs importants à considérer dans la gestion du plan d'intégration.

Objectif d'apprentissage 4C : Savoir comment assurer une bonne transition entre les différentes étapes du plan d'intégration.

Objectif d'apprentissage 4D : Connaître certains éléments de leadership qui permettent de mener à bien le processus d'intégration.

Gérer l'intégration des employés – Cette section traite des facteurs à considérer dans la gestion du processus d'intégration – qui arrime processus d'embauche, plan de formation et orientation –, l'accent étant mis sur le renforcement des pratiques exemplaires et le recensement des difficultés potentielles.

- a) Une fois le plan d'intégration formulé, comment le mettre en œuvre?
- b) Quels sont les facteurs importants à considérer dans la gestion de l'intégration des employés?
- c) Comment assurer une transition harmonieuse entre chaque étape du processus?
- d) Quels sont les principaux éléments de leadership qui permettent de mener à bien le processus d'intégration?

Une fois le plan d'intégration formulé, comment le mettre en œuvre?

L'un des avantages d'un plan d'intégration bien structuré, c'est qu'il vous permet de naviguer avec aisance tout au long du processus. Lorsque vous élaborez votre plan, vous effectuez des allers-retours entre les différentes étapes : l'embauche, l'orientation, la formation et la création du plan dans son ensemble. Vous vous faites alors une idée de la chronologie à suivre, jouant avec les différentes pièces du casse-tête jusqu'à ce que la transition entre chacune d'elles soit harmonieuse. Une fois le plan à point, il ne vous reste plus qu'à le suivre.

Commencez le travail tôt afin d'avoir le temps de mettre en place tous les éléments du plan. Le programme d'orientation doit être prêt, les documents du dossier de l'employé, imprimés, et la formation, planifiée.

La communication est indispensable à une intégration réussie. Vous pouvez discuter du plan avec un superviseur pour veiller à ce que toutes les étapes soient dans le bon ordre, et pour éviter d'oublier quoi que ce soit d'important sur les plans administratif, de la sécurité ou de l'apprentissage. Il importe également de vous entretenir avec le mentor du nouvel employé, pour voir à ce que tout le monde soit sur la même longueur d'onde concernant la journée d'orientation et le processus d'intégration en général. Ce sera le moment de répondre aux questions et préoccupations.

Si c'est la première fois que vous intégrez un employé, ou si de récents changements apportés au processus d'intégration sèment le doute en vous, vous pouvez faire une *répétition*. Il peut s'agir de visualiser mentalement les étapes, les conversations et les éléments du plan, ou encore de passer les documents en revue pour veiller à ce que tout soit en place. Vous pourriez même demander à un employé ou au mentor de se livrer à chaque étape du plan pour pouvoir relever et rectifier les problèmes.

Quels sont les facteurs importants à considérer dans la gestion de l'intégration des employés?

Dans votre gestion de l'intégration des employés, gardez en tête le but du processus et n'oubliez jamais ce que vous essayez d'accomplir. En gros, vous voulez que votre employé se sente valorisé et ait l'assurance de se joindre à une entreprise organisée et bien gérée. Et pour y arriver, il faut prendre le temps de l'intégrer à votre culture organisationnelle et à son équipe en lui fournissant l'orientation et la formation dont il a besoin pour bien faire son travail.

Un plan d'intégration bien conçu et bien exécuté, s'il met l'accent sur la sécurité au travail, la formation et l'assimilation des pratiques exemplaires, peut se traduire par une plus grande rétention des employés, le développement d'une culture d'entreprise solide et saine et le renforcement de l'efficacité au sein des équipes et de l'organisation dans son ensemble.

Comment assurer une transition harmonieuse entre chaque étape du processus?

Lorsque votre plan est prêt, il vous faut vous assurer de l'intégration harmonieuse de ses différents éléments et de la transition fluide entre eux en visualisant la chronologie des étapes et en revoyant le plan en entier. Vous pourrez ainsi avoir la certitude que l'ordre des étapes est logique.

Concrètement, vous pouvez *répéter* votre plan, soit mentalement ou en demandant à quelqu'un d'en suivre virtuellement toutes les étapes.

Il convient également de réviser votre plan régulièrement et d'y apporter des changements si vous y trouvez des incohérences.

Quels sont les principaux éléments de leadership qui permettent de mener à bien le processus d'intégration?

De façon générale, l'intégration repose sur deux grands éléments de leadership : la planification et la communication.

Il est essentiel pour un leader d'être consciencieux et de penser à l'avenir, des qualités que l'on voit au travail qui est fait à planifier l'intégration des nouveaux employés pour assurer l'efficacité de l'entreprise, de la culture organisationnelle et de l'équipe. Et c'est simplement en prenant le temps de voir à ce que la première journée du nouvel employé se déroule sans accroc que vous contribuerez à établir des relations de travail saines.

La communication est le deuxième élément de leadership clé pour assurer une intégration réussie. On entend par cela la communication écrite, soit la rédaction du plan et des documents connexes; et la communication verbale, où l'on prend le temps d'expliquer le plan au mentor et au nouvel employé, d'effectuer une entrevue initiale et de fournir des renseignements sur le processus d'intégration, l'entreprise et le poste.

En raison des avantages substantiels qu'il apporte, le plan d'intégration devrait assurément faire partie de votre stratégie d'affaires et de leadership globale.

Résumé

Dans cette section du Cours d'intégration des CBDC, nous avons exposé les facteurs à considérer dans la gestion du processus d'intégration – qui arrime processus d'embauche, plan de formation et orientation –, l'accent étant mis sur le renforcement des pratiques exemplaires et le recensement des difficultés potentielles.