



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



ACCUEIL ET INTÉGRATION

« Ces temps-ci, l'équipe est rarement réunie au même endroit au même moment, ce qui rend l'intégration d'une nouvelle personne extrêmement ardue. Je crains que mes nouveaux employés se sentent isolés et mal préparés. »

1

Préparez une trousse d'accueil et un plan d'intégration

Cela peut sembler évident, mais la création d'un plan d'intégration détaillé pour les employés peut considérablement atténuer le stress vécu par les nouveaux membres de l'équipe et toute autre personne participant à l'accueil, particulièrement en contexte virtuel.

Tentez de mettre au point un « programme » d'accueil qui présente l'horaire approximatif des formations, des rencontres avec les collègues et des tâches à effectuer durant les temps libres (lectures recommandées, formation des RH, etc.). Si possible, tentez de rendre le processus amusant, par exemple en le présentant sous la forme d'une chasse au trésor (avec un petit prix à gagner, pour que le jeu en vaille la chandelle!).

2

Instaurez un système de compagnons

Le jumelage à un compagnon d'intégration peut être un excellent moyen d'aider de nouveaux employés à tisser des liens sociaux, à comprendre leur rôle dans l'ensemble de l'équipe et à apprendre les ficelles du métier en dehors de la formation professionnelle. Il a également été démontré que les systèmes de compagnons **augmentent la productivité et la satisfaction** à l'égard de l'expérience d'intégration. Pour les travailleurs d'expérience, le rôle de compagnon d'intégration peut représenter une belle occasion de croissance et d'acquisition de compétences en gestion.

3

Invitez le nouvel employé à diverses réunions

Même si l'objet de la réunion n'est pas directement lié au rôle de la nouvelle personne, **il peut être très enrichissant de la faire participer à une discussion de groupe afin qu'elle trouve sa place au sein de l'équipe.** Encouragez-la à poser des questions et à partager ses idées spontanées (veillez à ce qu'elle ne se sente pas forcée de le faire; l'écoute et l'observation aussi sont importantes). La présence de nouveaux employés à diverses réunions facilitera également la rencontre des collègues et la création d'importantes relations sociales avec eux.



4 Organisez des rencontres individuelles ou en petits groupes

Dès le début du processus d'accueil, encouragez ou organisez des rencontres individuelles avec les membres de l'équipe afin que le nouvel employé puisse apprendre à connaître chacun de ses collègues un par un ou en petits groupes. Les nouveaux équipiers pourraient être mal à l'aise d'aller eux-mêmes à la rencontre de leurs collègues, tandis que les employés d'expérience pourraient ne pas saisir l'ampleur du défi. **Même s'il peut être maladroit d'organiser des réunions de présentation, celles-ci peuvent contribuer grandement à créer des relations.** Voyez-y un substitut virtuel à une conversation informelle autour d'un café.

5 Resserrer les liens grâce aux intérêts communs de l'équipe

Prévoyez du temps pour permettre à votre équipe de tisser des liens sur la base d'intérêts ou de loisirs communs. Les nouveaux membres de votre équipe auront la chance d'entrer en contact avec leurs collègues, qui profiteront de l'occasion pour apprendre à les connaître.

Si certains de vos employés sont amateurs de jeux-questionnaires, vous pourriez par exemple organiser un jeu-questionnaire virtuel. Pour ceux qui préfèrent l'artisanat, vous pourriez réserver une plage horaire où chacun a l'occasion de travailler sur son projet tout en bavardant. Les modalités importent peu, ce qui compte, c'est de révéler les intérêts communs au sein de votre équipe afin de rapprocher tout le monde.

6 Demeurez disponible pour des suivis réguliers

Lorsqu'une personne se joint à l'équipe, particulièrement en contexte de télétravail, **la communication constante est essentielle.** En plus de prévoir des rencontres, faites en sorte de demeurer disponible pour des suivis improvisés également, par exemple dans un échange de courriels informels ou une séance de clavardage pour répondre à une question. Plus la personne sentira qu'elle peut compter sur votre soutien dès le départ, plus elle sera susceptible d'acquiescer les compétences et la confiance pour s'épanouir dans son nouveau poste.



Pour plus d'information, visitez le <https://commissionsantementale.ca/covid-19/>



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



Avec le financement de

Santé
Canada

Health
Canada