

INTRODUCTION AU PROCESSUS D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS

Bien que les processus de dotation prennent une place importante dans la gestion des ressources humaines, les processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés doivent être aussi soigneusement réalisés.

En effet, il ne suffit plus seulement d'attirer de la main-d'œuvre. Il faut aussi s'assurer de retenir celle-ci au sein de l'entreprise. Mieux, encore, l'objectif est de mobiliser et fidéliser les employés via la mise en place d'un processus d'accueil et d'intégration formel, allant jusqu'à la formation de ces derniers. Il a notamment été démontré que 1 nouvel employé sur 5 démissionne dans les 45 premiers jours. Il est donc crucial que chaque nouvel employé puisse ressentir que son arrivée a été planifiée et qu'il est attendu dans l'entreprise.

Néanmoins, il faut faire attention à ne pas créer de fausse impression au nouvel employé. L'objectif n'est pas d'embellir la réalité durant la période d'accueil et d'intégration, mais plutôt de faire vivre au nouvel employé un brin de réalité à l'intérieur de l'entreprise.

Le fondement du processus d'accueil et d'intégration

Voici les 4 grandes phases qui englobent le processus d'accueil et d'intégration, phases qui seront développées dans les sections ultérieures :

- La préparation à l'accueil et l'intégration du nouvel employé
- L'accueil et l'intégration
- La formation et le développement des compétences
- Le suivi de l'accueil et l'intégration

Les objectifs et le retour sur investissement

Un bon processus d'accueil et d'intégration, structuré, apporte de nombreux bénéfices, et ce, tant pour l'employeur que pour chaque nouvel employé. Voici quelques bénéfices pour les parties prenantes :

- Diminution du sentiment de stress, d'anxiété et d'insécurité qu'engendre un nouvel emploi
- Création d'un lien de confiance et d'appartenance
- Augmentation des chances de 69% de fidélisation de 3 ans et plus dans l'entreprise et donc de retour sur l'investissement déployé sur le processus de dotation
- Diminution des coûts associés au roulement du personnel qui peuvent atteindre jusqu'à 12% des revenus de l'entreprise
- Favorisation de l'intégration professionnelle et sociale des nouveaux employés
- Favorisation de façon efficace l'apprentissage, l'autonomie, la prise d'initiative, la débrouillardise et la performance des nouveaux employés
- Meilleure communication des valeurs et des attentes en tant que gestionnaires tout en étant levier de mobilisation et de fidélisation pour les nouveaux employés
- Diminution des risques d'accident puisque la majorité des accidents du travail surviennent chez les employés ayant une durée du service continue inférieure à 1 année