

CIRCUIT PME – FICHE 6

DE QUOI ONT BESOIN LES NOUVELLES RECRUES DES PME?

INTÉGRATION DES NOUVEAUX ET NOUVELLES EMPLOYÉ·ES

Vous connaissez le onboarding? C'est un mot anglais qu'on utilise souvent dans le monde du travail pour parler du processus formel qui regroupe les étapes pour structurer l'arrivée, l'accueil, l'intégration et le suivi d'une nouvelle recrue au sein d'une entreprise. Ce processus comprend habituellement différentes activités qui vont s'échelonner sur ses trois à six premiers mois de travail. Il est considéré terminé lorsque la nouvelle recrue est complètement autonome dans l'exercice de ses fonctions.

LES BESOINS FONDAMENTAUX À NOURRIR POUR ENGENDRER LA MOTIVATION AU TRAVAIL

Ce processus, lorsque bien exécuté, peut avoir un impact considérable sur la rétention des nouveaux et nouvelles employé·es, surtout s'il nourrit les trois besoins fondamentaux à la motivation au travail que sont :

1. **l'autonomie** : le fait de se sentir libre de faire des choix à l'intérieur de certaines règles et en concordance avec ses valeurs ;
2. **la compétence** : le fait de sentir qu'on est capable de relever des défis et que notre entourage le reconnaît. Le fait d'avoir des buts et de l'impact ;
3. **l'appartenance sociale** : c'est la sensation de faire partie d'un groupe et d'avoir des liens sociaux significatifs.

COMMENT LE MENTORAT PEUT-IL AIDER À L'INTÉGRATION DES NOUVELLES RECRUES ?

Que ce soit en contexte de travail en présentiel ou en télétravail, être nouvellement employé·e dans une entreprise est un défi. On doit s'intégrer à un nouvel environnement et apprivoiser de nouveaux collègues. Pour la nouvelle recrue, acquérir et comprendre la culture organisationnelle, incluant la culture de gestion, peut aussi prendre un certain temps.

C'est pourquoi de plus en plus d'entreprises mettent en place des initiatives de mentorat d'intégration impliquant des « compagnons d'intégration ». Il s'agit d'un type de mentorat à court ou moyen terme dont l'objectif est spécifiquement d'accompagner la nouvelle recrue dans ses premières semaines au travail, en complémentarité avec le rôle du gestionnaire.

DE QUOI ONT BESOIN LES NOUVELLES RECRUES DES PME?



Les objectifs de ce mentorat sont habituellement de fournir une personne significative qui pourra servir de référence au nouveau ou à la nouvelle collègue (appartenance sociale), lui permettra de se sentir rapidement compétent-e dans ses fonctions (compétence), de réussir la prise en main de son poste et de décoder les situations nouvelles rencontrées dans l'organisation (autonomie). Ainsi, avec l'aide d'un-e mentor-e, il est plus aisé d'intégrer les objectifs, la mission, la vision et les valeurs de l'entreprise. Le ou la mentor-e aidera aussi la nouvelle recrue à comprendre les mécaniques de communications formelles et informelles, le style de gestion et de collaboration et l'éthique de travail dans l'organisation.

Ainsi, le jumelage avec un-e mentor-e d'intégration peut apporter un sentiment de sécurité. Le ou la mentor-e peut servir de guide pour répondre aux questions de la personne mentorée et lui prodiguer des conseils tant professionnels que personnels, tout en brisant le sentiment de solitude associé à l'arrivée en poste dans une nouvelle organisation, particulièrement en télétravail.

Les formules pour ce type de mentorat peuvent varier selon le contexte et la capacité de l'organisation. Les formules les plus utilisées sont le mentorat traditionnel 1 à 1 et le mentorat de groupe, où un-e ou plusieurs mentor-es accompagnent un groupe de mentoré-es (voir fiche no 8). Ces types de mentorat peuvent s'effectuer autant en présentiel qu'en virtuel.

PRINCIPAUX BÉNÉFICES DU MENTORAT D'INTÉGRATION

En conclusion, le mentorat d'intégration, sous une forme ou une autre, offre des avantages importants que toute PME devrait considérer lorsqu'elle embauche de nouvelles recrues :

1. Familiarisation avec la culture d'entreprise
2. Amélioration de la rétention des employé-es
3. Loyauté renforcée des nouvelles recrues qui voient la volonté de l'employeur d'investir en elles et de les aider à se développer
4. Accélération de la productivité, grâce à une prise en main plus rapide du nouveau poste



POUR ALLER PLUS LOIN

Elo mentorat (2022) 6 actions à prendre pour accueillir un nouvel employé afin qu'il reste en entreprise pendant de nombreuses années

Kepler, J. (2023) *Mentoring during Onboarding With a special focus on how organizations transform formal mentored onboarding to eMentored onboarding*

