

Guide pour le gestionnaire afin de faciliter l'intégration d'un nouvel employé

En tant que gestionnaire, il faut...

1. Vous préparer

- Que connaissez-vous du nouvel employé?
 - Quelles sont ses forces?
 - Quels éléments représenteront des enjeux pour lui?
- Quel niveau de confiance avez-vous quant au succès du nouvel employé dans l'organisation?
 - Quels sont les facteurs qui expliquent ces éléments?
- Quelles seront vos attentes envers le nouvel employé au cours des prochaines semaines et des prochains mois?
- Comment décririez-vous les valeurs et le contexte de l'organisation?
- Qu'en est-il des non-dits (ces histoires dont on ne parle pas ouvertement, mais dont tout le monde est au courant)?
- Quelles sont vos forces qui permettront de mieux accompagner cette personne?
 - Quels sont vos enjeux?
- Jusqu'à quel point êtes-vous disposé à accepter les erreurs qui pourraient être commises?
 - Quelle sera votre réaction si cela se produit?
- Comment avez-vous préparé votre équipe à l'arrivée du nouvel employé (réactions anticipées, mesures à prendre, etc.)?
 - Quel sera le rôle des collègues de travail?
 - Avec qui devrez-vous mettre le nouvel employé en contact pour faciliter l'établissement de son réseau?

2. Vous impliquer

- Montrez-vous authentique.
- Intéressez-vous à la personne en tant que telle.
- Soyez vraiment disponible.
- Encouragez la proactivité en invitant l'employé à poser des questions et à demander de l'aide.
- Facilitez le réseautage entre collègues.
- Recueillez les idées et les opinions de l'employé et valorisez-les.
- Précisez-lui vos attentes.
- Acceptez ses erreurs.

- Confiez-lui des responsabilités additionnelles.
- Assurez-lui une certaine stabilité.
- Soutenez l'apprentissage du langage et des termes spécifiques à votre organisation ou au poste.

3. Suivre les progrès

- Donnez et demandez régulièrement de la rétroaction à l'employé.
- Demandez de la rétroaction de tierces personnes (mentor, collègues, personnes clés dans l'entreprise, clients, fournisseurs, etc.).
- Reconnaissez les bons coups.
- Ajustez le plan d'intégration au besoin.