

Pourquoi

Beaucoup de recherches et d'expériences indiquent qu'intégrer des nouveaux-venus dans une entreprise d'une manière structurée, a beaucoup de taux de succès en termes de retenue et d'optimisation de nouveaux talents, que l'intégration d'une manière non-structurée.

Quoi

Un processus structuré introduisant les nouveaux-venus aux valeurs, la culture et les méthodes de travail de l'entreprise.

Comment

Ensemble, avec les RH, réfléchissez sur le processus qui est déjà en place, pour intégrer les nouveaux-venus (si applicable) et sur le potentiel de ce processus.

Une bonne pratique serait de nommer un mentor pour les nouveaux-venus. Un mentor est quelqu'un qui indique le chemin à suivre dans l'entreprise pour connecter qui vous devez vous connecter avec pour effectuer son rôle, où trouver les bonnes informations, les choses à faire et à ne pas faire ou le niveau culturel etc.

Quand

Quand il n'y a aucun processus d'intégration en place, et certainement, lorsque vous remarquez que l'intégration dans l'entreprise est défiante (indiqué par le départ rapide des talents, après avoir été recrutés).

Compétences et formation nécessaire

Recherchez les bonnes pratiques pour l'intégration des personnes.

Une introduction au mentorat pour les personnes qui prennent ce rôle.

Exercice possible d'un atelier

Discutez des possibilités et de la valeur ajoutée d'un processus d'intégration. Est-ce nécessaire? Quelle sera la manière la plus simple, efficace de le faire? Qui peut être impliqué? Cela peut être une manière de valoriser certaines personnes clés au sein de l'entreprise.

Facteurs critiques du succès

L'intégration/mentorat qui est pratique et simple mais puissant. Assurez-vous que les nouveaux-venus rencontrent les personnes qui incarnent le mieux les valeurs de l'entreprise ainsi que sa culture, et qu'ils aient un aperçu des processus primaires.