PROGRAMME DE PARRAINAGE POUR NOUVEAUX COLLABORATEURS

Nom de l'entreprise : HOUSE OF TRAINING

Secteur d'activité : Enseignement
Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Un programme de parrainage pour les nouveaux collaborateurs, dont l'objectif est de faciliter l'intégration et aider à découvrir et à comprendre le fonctionnement de la House of Training en dehors du département dans lequel il travaille.

Contexte

Pour que le nouvel entrant se sente mieux intégré dès le départ, le programme de parrainage a été mis en place par la HoT depuis le 01 mars 2019.

D'une part le parrain / la marraine exerce un rôle de facilitateur de l'intégration du nouvel entrant et l'aide à découvrir et à comprendre le fonctionnement de la HoT en dehors du département dans lequel il travaille. Cela permet au nouvel entrant d'avoir une perspective différente de son métier, mais aussi comment celui-ci s'intègre dans l'entreprise.

D'autre part, le nouvel entrant peut mieux comprendre les rouages de l'entreprise et avoir des informations plus informelles ou des détails pratiques dès son entrée.

Approche

La House of Training a mis en place une fiche signalétique du parrain / marraine, qui décrit la raison d'être du parrain / marraine, la description des tâches et le profil de celui-ci.

Une liste des parrains / marraines a été mise en place constituée à base volontaire des candidats.

Lors de son premier jour à la House of Training, le nouvel entrant reçoit ainsi une liste avec le nom des volontaires et pourra, au courant de ses 2 premières semaines, choisir parmi ces volontaires son parrain ou sa marraine. Le service des Ressources Humaines qui gère ce programme pourra, au besoin, aider le nouvel entrant à choisir la personne adéquate.

Dès que le parrain / marraine a été ainsi désigné(e), celui-ci se tient à la disposition du nouvel entrant pour faciliter informellement son intégration en répondant à ses questions. Le parrain / marraine effectue un suivi informel de son intégration selon les modalités qu'il/elle aura convenu avec le nouvel entrant.

Impact

Cette action compte sur un impact positif au niveau de :

- La valorisation du personnel de l'entreprise;
- Le renforcement de la relation entre les collaborateurs, via une communication de proximité;
- L'encouragement de l'engagement des collaborateurs envers l'entreprise.

« A faire »

- Informer les collaborateurs de cette action lors d'une réunion interne en prenant soin de bien expliquer la démarche
- Mettre l'accent sur le volontariat. Personne n'est obligé d'être parrain / marraine.
- Montrer aux collaborateurs qu'on leur fait confiance et ainsi s'assurer de leur engagement dans cette mission d'accueil.
- Fournir une fiche descriptive de l'action bien structurée (rôle, démarche, profil idéal) et avec des suggestions d'actions pour inspirer les moins créatifs et les aider dans la démarche.

« Ne pas faire »

- Ne pas imposer le rôle de parrain / marraine aux collaborateurs. Cela doit rester basé sur le volontariat ;
- Ne pas informer les collaborateurs de l'action seulement par email. On risque de ne pas les fédérer et de mettre en péril le projet.