

<i>DIRE CE QUE L'ON VEUT, DIRE CE QUE L'ON FAIT, FAIRE CE QUE L'ON DIT</i>		
<b>MAQ</b> <b>Management Qualitatif</b>	<b>MANUEL DE</b> <b>MANAGEMENT QUALITATIF</b>	numéro : 04.12 version : 1 date : 02/2015 page : 01/01
Procédure	<i>Accueillir un nouveau collaborateur</i>	

### **Des nouveaux quittent après quelques semaines de travail ?**

#### **Pourquoi ?**

De nombreuses causes sont possibles :

- Ils sont surpris par un nouvel environnement ;
- Ils sont livrés à eux-mêmes et ne se sentent pas accueillis ;
- On ne leur demande pas si ça va après quelques semaines ;
- Ils ne sont pas accompagnés dans l'apprentissage ou la formation à leur poste ;
- Ils ressentent un rejet des nouveaux par les anciens ;
- Des noyaux de 3 ou 4 personnes se sont formés, et ils en sont exclus ;
- Ils n'ont pas de visibilité sur leur avenir ;
- Le processus d'embauche n'est pas expliqué (Intérim, CDD, CDI) ;
- Ils ne peuvent parler à personne de leurs difficultés personnelles.

Et pour un premier emploi, parce que :

- Le décalage entre l'univers de l'école et le monde du travail est énorme,
- Le monde du travail leur apparaît violent.

#### **Mettre la pression ...**

#### **... ou mettre en confiance**

Nous voulons que le résultat soit obtenu, et nous pouvons en être stressés.

Pour que nos collaborateurs atteignent leurs objectifs, nous mettons la pression ...

... et nous les mettons en dépression !

Ils se sentent mal aimés, rejetés, et ils nous rejettent en nous quittant.

Il est impossible d'atteindre un résultat de qualité ainsi.

Pour mériter un résultat de qualité, il faut offrir :

- l'alliance par le plaisir à vivre ensemble,
- la formation qui accroît la connaissance et la confiance.

#### **Construire l'alliance pour mériter la confiance**

L'alliance se construit dès l'accueil :

- en offrant le livret de bienvenue, accompagné de quelques mots d'accueil ;
- en donnant les règles du jeu et la charte de qualité ;
- le chef de service lui commente le livret de bienvenue et les règles du jeu ;
- en indiquant un Accompagnateur pour chaque nouvel embauché ;
- l'Accompagnateur invite le nouveau et lui présente ses collègues ;
- l'Accompagnateur aide le nouveau à réussir son intégration ;
- devenir Accompagnateur se mérite par des qualités humaines d'ouverture aux autres.

Un nouveau collaborateur qui est conduit vers l'alliance nous offrira sa confiance, et du travail de qualité.

C'est ainsi que nous obtiendrons des collaborateurs de qualité, des collaborateurs utiles au projet, qui apportent une contribution personnelle et unique à la réussite du projet d'entreprise.

Gérard GEORGEAULT

**« Les enfants ont plus besoin de modèles que de critiques. »**

*Joseph JOUBERT*