



LE NOUVEAU PROGRAMME D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS DU CENTRE JEUNESSE DES LAURENTIDES EST LANCÉ OFFICIELLEMENT

C'est grâce à de multiples efforts et une grande détermination de la part des membres du comité de travail, que le Centre jeunesse des Laurentides est fier d'annoncer le lancement de son NOUVEAU PROGRAMME D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS.



LES OBJECTIFS DU PROGRAMME

Ce programme, inspiré des meilleures pratiques dans le réseau des centres jeunesse du Québec, s'appuie sur des assises solides et place ainsi le nouvel employé en situation de succès professionnel dès ses débuts dans l'organisation.

Le défi de la main-d'œuvre constitue un enjeu incontournable pour une organisation comme la nôtre. Pour faire face à cette problématique, le CJL s'assure de mettre en place différentes stratégies et d'adopter diverses orientations afin de recruter et de sélectionner les meilleurs candidats de la relève.

Ainsi, la démarche d'accueil et d'intégration s'articule autour de deux volets :

- La journée d'accueil pour tous les nouveaux employés, de tous les titres d'emploi, sous la responsabilité de la DDOP.
- Les activités d'intégration de l'employé au sein de son équipe de travail, dans son lieu de travail, sous la responsabilité du supérieur immédiat.

C'est lors de la journée d'accueil que les nouveaux employés expérimentent leur premier contact avec l'organisation à titre d'employés et non plus à titre de candidats.

L'ACCUEIL

Une toute nouvelle vidéo d'accueil a été réalisée afin de présenter les services offerts par le CJL, et ce, par le biais de témoignages provenant de différents employés qui agissent à titre de porte-parole. Le recours à cette nouvelle technologie permet de témoigner du haut niveau de collaboration entre les différents secteurs de l'organisation.

Une rencontre avec le secteur de la dotation permet également aux nouveaux employés d'avoir des informations de base sur leur rémunération, les avantages sociaux.



L'INTÉGRATION

ENGAGÉ envers la relève, le CJL met en place un programme d'intégration de qualité en misant sur une préparation adéquate qui répond aux besoins des nouveaux employés.

Afin de familiariser l'employé avec l'organisation et son environnement de travail, le processus d'intégration débute par une rencontre d'accueil dans le service avec le supérieur immédiat au cours de laquelle les attentes de l'organisation et les besoins de l'employé sont exprimés et partagés.

Le supérieur immédiat joue un rôle clé dans l'intégration de l'employé et l'accompagne tout au long de cette période.

Les activités d'intégration se poursuivent tout au long de la période de probation.

C'est donc le début d'une démarche d'apprentissage qui permettra au nouveau venu d'acquérir les connaissances et les habiletés de base essentielles aux plans clinique, administratif, informatique et technique.



LE PARRAINAGE

PRÉOCCUPÉ par la réussite des nouveaux employés, le CJL met de l'avant une approche novatrice qui vient supporter les nouveaux employés en période de probation.

L'objectif de cette démarche est de lui permettre de développer son plein potentiel, et ce, dans un environnement de transfert de connaissances. En effet, le CJL a privilégié cette pratique puisque c'est une façon harmonieuse et continue d'intégrer et de soutenir le nouvel employé dans l'acquisition de nouvelles connaissances. La période de parrainage peut, dépendamment du besoin, varier d'une journée à deux semaines et de façon générale, elle est plus intensive au début, pour ensuite s'estomper graduellement, selon les besoins de l'employé.

Convaincu que le programme d'accueil et d'intégration représente un grand pas pour l'organisation, le CJL entend poursuivre les travaux sur les meilleures pratiques d'attraction, de rétention et de mobilisation du personnel.

La formule de parrainage, communément appelé le « coaching » ou le « mentorat », consiste à identifier une personne-ressource dans l'équipe de travail pour supporter et accompagner le nouvel employé.

EN CONCLUSION

Nous sommes assurés que le programme d'accueil et d'intégration des nouveaux employés contribuera à positionner le CJL comme un employeur de choix.

Le grand défi se situe maintenant dans son actualisation ! L'adhésion de tous les acteurs et l'engagement à se l'approprier avec rigueur et persévérance constitue le gage d'une réussite collective et un pas important vers la mobilisation du personnel.

Merci aux membres du comité consultatif pour vos commentaires et vos suggestions constructives :

François St-Amour, Nicole Bertrand, Marie-Nathalie Beaulieu, Dominique Bonhomme, Martine Lantagne, Karine Blair, Miguel Forget, Isabelle Couture, Frédéric Dubarry, Marie-Christine Lamoureux et Élisabeth Leclerc.

Un merci spécial également à tous ceux et celles qui ont participé à la réalisation de la vidéo d'accueil:

Karine Blair, Mario Cianci, Lucie Charbonneau, Gilles Cloutier, Miguel Forget, Stéphane Gagnon, Bernard Fortin, Lucie Hébert, Isabelle Lacelle, Marie-Christine Lamoureux, Daniel Malo, Eric Monfet, Anne Paquette, Marielle Paquette, Rita Olivier, Marylène Ricard et Joël Villeneuve.

POUR ALLER VISIONNER LA VIDÉO À PARTIR DE VOTRE POSTE DE TRAVAIL, NOUS VOUS DEMANDONS DE SUIVRE LA DÉMARCHE SUIVANTE
AFIN DE NE PAS SURCHARGER LE RÉSEAU :

- PARTAGE **CJLAURENTIDES**
- DOCUMENTS
- COMMUNICATIONS
- VIDÉO
- DOUBLE-CLIQUEZ SUR LE FICHER "LA VOIE DE L'EXCELLENCE" POUR VISUALISER.

LA VIDÉO EST ÉGALEMENT DISPONIBLE SUR LA PAGE D'ACCUEIL DU SITE INTERNET DU CJL, MAIS NOUS VOUS DEMANDONS D'Y ACCÉDER SEULEMENT DE L'EXTERNE POUR ÉVITER D'OCCASIONNER UN MAUVAIS FONCTIONNEMENT DU RÉSEAU À L'INTERNE.