

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne les politiques les politiques de jumelage appliquées dans les entreprises. Voici un aperçu des questions posées :

- Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés? Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés? S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?
- Les employés parrains reçoivent-ils une compensation? Si oui, de quoi s'agit-il?
- Les parrains ont-ils reçu une formation? Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation?
- Etc.

Nombre de répondants : 88

Cet appel à tous a été fait entre le 15 et le 22 novembre 2005.



Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des CRHA et des CRIA du Québec.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'ORHRI. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en décembre 2005.

1200, avenue McGill College
Bureau 1400
Montréal (Québec) H4B 2G7
(514) 879-1636 - info@orhri.org

Les politiques de jumelage ne semblent pas très répandues. En effet, environ 70 % des répondants ont dit ne pas en avoir dans leur entreprise et seulement 16 % affirment en posséder une. Toutefois, 14 % des répondants ont mentionné des pratiques informelles se rapprochant d'une politique de ce type. Dans ces cas, la pratique est souvent arrimée à une politique d'accueil ou à un programme de formation qui comprend un jumelage d'employés.

Pour la sélection des parrains, la manière varie sensiblement d'une organisation à l'autre. En effet, 10 % ont dit attribuer cette tâche à un comité. Dans 20 % des cas, c'est au service des ressources humaines qu'incombe la tâche de sélectionner les parrains et, dans 13 % des cas, ce sont des volontaires qui sont désignés. Toutefois, une majorité, soit près de 57 % des répondants, a dit faire la sélection autrement. Deux tendances ressortent alors : soit on confie au cadre ou au supérieur immédiat la responsabilité de nommer un parrain, soit on attribue systématiquement la tâche de parrain à un pair du nouvel employé.

Les critères de sélection des parrains sont le plus souvent l'aptitude pédagogique, la capacité de communication, les connaissances de la tâche et de l'organisation, la qualification ou la compétence. Toutefois, un certain nombre de gestionnaires ont mentionné l'empathie, la crédibilité, l'ancienneté, l'attitude positive comme critères.

Enfin, on constate que les parrains ne reçoivent généralement pas de compensation. En effet, seulement 20 % des répondants ont dit donner une certaine compensation aux parrains dans leur entreprise. Toutefois, dans un peu moins de la majorité des cas (48 %), on leur donne une formation pendant laquelle on les sensibilise généralement à l'importance de leur rôle et aux valeurs de l'entreprise. On profite alors souvent de l'occasion pour leur donner une rétroaction, faire du *coaching* ou leur apprendre comment appliquer différentes techniques d'apprentissage.

Les répondants de ce sondage représentent majoritairement des entreprises de cinq cents employés et moins (70 %).

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés?

Oui	13	14,77 %
Non	62	70,45 %
Autre, précisez	13	14,77 %
Nombre de répondants	88	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés?

Sélectionnés par un comité	3	10,00 %
Sélectionnés par le service des ressources humaines	6	20,00 %
Volontaires	4	13,33 %
Autre, précisez	17	56,67 %
Nombre de répondants	30	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

4. Commentaires Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage.

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation?

Oui	7	20,00 %
Non	22	62,86 %
Sans objet	4	11,43 %
Autre, précisez	2	5,71 %
Nombre de répondants	35	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

6. Si oui, de quoi s'agit-il?

Cadeau	0	0,00 %
Rémunération des heures de parrainage	4	57,14 %
Autre, précisez	3	42,86 %
Nombre de répondants	7	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

7. Les parrains ont-ils reçu une formation?

Oui	15	48,39 %
Non	16	51,61 %
Nombre de répondants	31	

8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	21	26,25 %
101 à 500 employés	35	43,75 %
501 à 1000 employés	6	7,50 %
1001 à 5000 employés	12	15,00 %
5001 employés et plus	6	7,50 %
Nombre de répondants	80	

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1	1,23 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	1	1,23 %
Services publics	8	9,88 %
Construction	1	1,23 %
Fabrication	23	28,40 %
Commerce de gros	2	2,47 %
Commerce de détail	5	6,17 %
Transport et entreposage	3	3,70 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	0	0,00 %
Finance et assurances	6	7,41 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0	0,00 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	10	12,35 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,00 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1	1,23 %
Services d'enseignement	3	3,70 %
Soins de santé et assistance sociale	2	2,47 %
Arts, spectacles et loisirs	1	1,23 %
Hébergement et services de restauration	0	0,00 %
Autres services, sauf les administrations publiques	2	2,47 %
Administrations publiques	5	6,17 %
Organisme sans but lucratif	7	8,64 %
Syndicat	0	0,00 %
Nombre de répondants	81	

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés?</p> <p>2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés?</p> <p>3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage.</p> <p>5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation?</p> <p>6. Si oui, de quoi s'agit-il?</p> <p>7. Les parrains ont-ils reçu une formation?</p> <p>8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>1 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Pour notre part, nous ne favorisons pas le jumelage entre un ancien et un nouveau, mais plutôt une assistance commune au nouvel employé par l'ensemble du groupe si celui-ci a besoin de soutien. Le pourquoi est simple, le jumelage avec une seule personne dans une petite entreprise (moins de 10 employés) entraîne souvent le transfert des façons de faire, au lieu d'être une sorte d'assistance; donc, le nouvel employé acquiert autant les bonnes que les mauvaises façons de procéder de l'employé avec lequel il sera jumelé. Nous cherchons plutôt à créer des liens de groupe et non entre 2 employés en particulier lors de l'insertion de celui-ci dans l'entreprise; donc, tous les employés de l'entreprise aideront le nouvel arrivant volontairement et sans avoir un gain, un cadeau ou une redevance pour le service de soutien ou d'assistance rendue.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés;</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif.</p>
	<p>2 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Sélectionnés par le vice-président et le directeur de chacune des succursales.</p> <p>3. Expérience, connaissance de l'organisation, intérêt et motivation.</p> <p>4. Nous en sommes à revoir notre programme (critères à revoir pour nous assurer de recruter les bonnes personnes).</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Montant fixe de 1000 \$ net.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. <i>Coaching</i>, communication, écoute, styles d'apprentissage, comment donner du feedback.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finances et assurances</p>
	<p>3 -</p>	<p>1. Nous avons une politique d'accueil des nouveaux employés mais pas nécessairement de jumelage ou parrainage en entreprise.</p> <p>2. Désignés par le responsable du département.</p> <p>3. Attitude, aptitude au transfert de connaissances, qualifications et compétences.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Formation basée sur le développement des compétences.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>4 -</p>	<p>1. Nous avons un programme d'accueil des nouveaux employés qui définit des rôles et des responsabilités à plusieurs intervenants qui accompagnent le nouvel employé à travers une série d'activités déjà identifiées.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés?</p> <p>2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés?</p> <p>3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage.</p> <p>5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation?</p> <p>6. Si oui, de quoi s'agit-il?</p> <p>7. Les parrains ont-ils reçu une formation?</p> <p>8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>5 -</p>	<p>1. Pas une politique mais un programme de formation basé sur le parrainage.</p> <p>2. Selon les compétences techniques de l'employé, son habileté de formation et son intérêt à donner de la formation.</p> <p>3. Selon les compétences techniques de l'employé, son habileté de formation et son intérêt à donner de la formation.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Rémunération des heures de parrainage.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Certains ont suivi une formation de formateur (qui n'a pas nécessairement fait ses preuves) mais ils ont reçu le manuel du formateur.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>6 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Sélectionnés par un comité.</p> <p>3. Les parrains sont sélectionnés selon leur niveau d'expertise et de performance dans leur poste actuel, ainsi que selon leur capacité à transmettre leurs connaissances à une autre personne.</p> <p>4. Nous utilisons cette façon de faire presque uniquement pour les postes de gérants de magasin. Les nouveaux recrutés sont jumelés à un gérant d'expérience qui transmet ses connaissances. Il s'agit plus d'une pratique que d'une politique officielle au sein de notre entreprise. De plus, cela n'est pas appliqué rigoureusement ni pour tous les autres postes.</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
	<p>7 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Ils sont volontaires et sélectionnés par un comité auquel le service de ressources humaines participe. Le candidat parrainé doit également être d'accord à savoir s'il a des affinités.</p> <p>3. Attitudes au travail, capacité et désir à enseigner.</p> <p>4. Il est utilisé dans le cadre des nouveaux employés (qui ont des problèmes d'adaptation) ou avec les étudiants. Ce programme est très peu structuré et différent du parrainage lors de la formation interne (dans ce cadre, il s'agit de formateurs qui ont reçu une formation et le parrain effectue sa tâche en temps supplémentaire).</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>8 -</p>	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés?</p> <p>2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés?</p> <p>3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage.</p> <p>5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation?</p> <p>6. Si oui, de quoi s'agit-il?</p> <p>7. Les parrains ont-ils reçu une formation?</p> <p>8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>9 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Volontaires.</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Les parrains n'ont pas reçu de formation spécifique, mais sont des personnes bien au fait de ce qui concerne l'entreprise, des gens ouverts à transmettre leurs connaissances du travail aussi bien que celles concernant la culture de l'entreprise ainsi que ses politiques internes.</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>10 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Quoique nous n'ayons pas de jumelage, nous avons un guide d'accueil qui comprend plusieurs informations sur l'organisation (historique, organigramme, etc.), les principales politiques et les services offerts aux employés (par exemple le programme d'aide aux employés (PAE)). Le supérieur immédiat a implicitement la responsabilité d'intégrer le nouvel employé. Ce guide est révisé tous les ans.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Administration publiques</p>
	<p>11 -</p> <p>1. On utilise le parrainage pour former les nouveaux employés mais nous n'avons pas de politique officielle.</p> <p>2. Volontaires.</p> <p>3. s/o</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Rémunération des heures de parrainage.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. - La santé et sécurité - Le plan de formation - Les politiques et valeurs de l'entreprise</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>12 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. C'est le directeur de service qui décide qui sera le parrain ou la marraine du nouvel employé.</p> <p>3. Le parrain ou la marraine est normalement un ou une collègue expérimenté(e) travaillant sur les mêmes projets que le nouvel employé et n'ayant aucun lien hiérarchique avec ce dernier.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques.</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés?</p> <p>2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés?</p> <p>3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage.</p> <p>5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation?</p> <p>6. Si oui, de quoi s'agit-il?</p> <p>7. Les parrains ont-ils reçu une formation?</p> <p>8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>13 -</p> <p>1. Le regroupement de nos organisations applique un programme de parrainage des directeurs nouvellement arrivés dans le réseau.</p> <p>2. Volontaires.</p> <p>3. s/o</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés;</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif.</p>
	<p>14 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Parmi les confrères de l'équipe et à tour de rôle.</p> <p>3. Habilité à transmettre leur savoir et intérêt à le faire. Reconnaissance des pairs en son expertise. Connaissance approfondie de l'entreprise.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>15 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Sélectionnés par le service des ressources humaines.</p> <p>3. Leadership. Habilités de communication. Attitude positive. Bonne connaissance de l'entreprise et du poste de travail.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Rémunération des heures de parrainage.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. L'approche des nouveaux employés. Conception et animation d'une capsule de formation. Transmission des connaissances.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>16 -</p> <p>1. Ce n'est pas officiel.</p> <p>2. Il s'agit généralement d'une personne dans le même poste qui aide le nouvel arrivant.</p> <p>3. s/o</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Sans objet</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés?</p> <p>2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés?</p> <p>3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage.</p> <p>5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation?</p> <p>6. Si oui, de quoi s'agit-il?</p> <p>7. Les parrains ont-ils reçu une formation?</p> <p>8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>17 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Les employés n'ont pas d'intérêt, principalement parce qu'ils ne reçoivent aucune rétribution et parce qu'ils se disent surchargés.</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Services publics.</p>
	<p>18 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Sélectionnés par un comité.</p> <p>3. Connaissance de la tâche, de l'entreprise, des valeurs et des objectifs de l'organisation, facilité à s'exprimer, patience, désir de participer à l'intégration.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques.</p>
	<p>19 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Étant donné la taille de notre organisation et le type de postes (firme-conseil), nous sollicitons selon les spécialités.</p> <p>3. Expertise et expérience.</p> <p>4. C'est très sécurisant pour les nouveaux et très valorisant pour les personnes détenant une expertise d'être ainsi reconnues. D'autre part, cela alimente le travail d'équipe et la qualité des relations interpersonnelles (complicité qui se développe).</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Reconnaissance officielle au sein de toutes les équipes.</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Oui. Formation de formateurs et de coachs.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques.</p>
	<p>20 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Sélectionnés par le service des ressources humaines.</p> <p>3. Une certaine sélection naturelle, dédié à l'entreprise, soucieux d'intégrer le nouveau totalement dans l'équipe, bonne attitude, positif, bon leadership reconnu par ses pairs.</p> <p>4. D'abord, il faut que l'individu soit volontaire, qu'il aime son travail et en soit un passionné pour qu'il transmette cette passion...</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés?</p> <p>2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés?</p> <p>3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage.</p> <p>5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation?</p> <p>6. Si oui, de quoi s'agit-il?</p> <p>7. Les parrains ont-ils reçu une formation?</p> <p>8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>21 -</p> <p>1. La procédure n'est pas officielle, mais utilisée pour certains postes.</p> <p>2. Par différents superviseurs.</p> <p>3. Ancienneté, connaissance des équipements, apte à montrer, patient et le désir de l'employé à être accompagnateur.</p> <p>4. Très apprécié de la part des nouveaux employés. Démontre une organisation et un bon vouloir de l'employeur à intégrer les nouveaux employés. Permet de créer des liens rapidement entre employés.</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Une liste des points à montrer aux nouveaux employés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques.</p>
	<p>22 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Sélectionnés par un comité.</p> <p>3. Aptitudes interpersonnelles, écoute, communication, supervision de personnel.</p> <p>4. Le <i>coaching</i> vient appuyer un programme de développement des cadres axé sur les compétences recherchées chez le gestionnaire. Les employés font un choix de coach parmi une liste prédéfinie.</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Formation de 2 jours sur les techniques de <i>coaching</i>.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>23 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Volontaires.</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Bien qu'il s'agisse d'une activité purement volontaire et non rémunérée, les indices d'engagement et d'initiative des personnes qui s'y prêtent apparaissent supérieurs à ceux de leurs collègues non participants.</p> <p>5. Ils reçoivent une formation en « Compagnonnage structuré ».</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Rôles et responsabilités du parrain incluant la documentation du processus. Comment accueillir et motiver un nouvel employé, découvrir et utiliser son expérience, attirer et conserver son attention, structurer l'information pour en faciliter l'assimilation. Comment expliquer la tâche et en vérifier la compréhension, démontrer, faire pratiquer, observer et donner du feedback.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>24 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés? 2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés? 3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères? 4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage. 5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation? 6. Si oui, de quoi s'agit-il? 7. Les parrains ont-ils reçu une formation? 8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation? <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>25 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Sélectionnés par les gestionnaires. 3. Expertise, attitude, empathie, crédibilité. 4. s/o 5. Oui 6. Une prime. 7. Non <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Finances et assurances</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>26 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Sélectionnés par le service des ressources humaines. 3. Doit être plus expérimenté dans les fonctions. Doit bien connaître l'entreprise 4. s/o 5. Non 6. s/o 7. Oui 8. Juste un guide sur ce qu'il doit montrer au nouvel employé. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>27 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il s'agit seulement d'une pratique non officielle. 2. À la suite d'un affichage, nous passons des entrevues et ensuite nommons les gens. 3. Bilingue, avoir classe 1 (chauffeurs camion), bon dossier d'employé, entrentent, aptitudes de pédagogue. 4. s/o 5. Oui 6. Rémunération des heures de parrainage. 7. Oui 8. Surtout le côté de pédagogie : qu'est-ce qui est le plus important à montrer aux nouveaux? Comment remplir le formulaire d'évaluation? <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>28 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Notre organisation ne possède pas de politique officielle, mais nous avons instauré cette pratique avec certains corps d'emploi. 2. Sélectionnés par le service des ressources humaines. 3. L'expérience, la reconnaissance de leur qualité de gestionnaire et surtout leur facilité à transmettre leurs connaissances. 4. Nous sommes dans le secteur de l'éducation et les universités organisent des programmes de mentorat pour les enseignants seniors jumelés avec des juniors. La formation est particulièrement axée sur la transmission des compétences transversales. 5. Non 6. s/o 7. Non <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés?</p> <p>2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés?</p> <p>3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage.</p> <p>5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation?</p> <p>6. Si oui, de quoi s'agit-il?</p> <p>7. Les parrains ont-ils reçu une formation?</p> <p>8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>29 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Les nouveaux employés sont pris en charge par le superviseur immédiat. Ces derniers utilisent une liste préétablie d'activités à accomplir durant les 3 premiers mois afin que le nouvel employé soit bien intégré dans ses tâches, dans son environnement et dans la culture d'entreprise</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
	<p>30 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Nous n'avons pas de politique écrite mais plutôt informelle.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>31 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Sélectionnés par le service des ressources humaines.</p> <p>3. s/o</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Pas vraiment une formation, mais bien une session d'information sur leur rôle de parrain ou « buddy ».</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>32 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Sélectionné par le supérieur immédiat en collaboration avec le service des ressources humaines.</p> <p>3. La connaissance de l'emploi, la connaissance de l'organisation et ses politiques, l'engagement du parrain et sa disponibilité.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Oui</p> <p>8. L'importance de rôle de parrain, les objectifs du parrainage.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>33 -</p>	<p>1. Non</p>
	<p>34 -</p>	<p>1. Non</p>
	<p>35 -</p>	<p>1. Non</p>
	<p>36 -</p>	<p>1. Non</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés? 2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés? 3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères? 4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage. 5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation? 6. Si oui, de quoi s'agit-il? 7. Les parrains ont-ils reçu une formation? 8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation? <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>37 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Sélection par le chef du service concerné. 3. Habiletés relationnelles, habiletés techniques. 4. s/o 5. Non 6. s/o 7. Non <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>38 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nous n'avons pas de politique officielle; cependant, nous utilisons ce type de jumelage pour nos nouveaux employés cadres et salariés. Nous avons un programme d'intégration des nouveaux employés. 2. Les employés manifestent leur intérêt. Le supérieur immédiat peut également choisir le parrain. Il peut s'agir aussi d'un parrainage naturel, c'est-à-dire que le collègue du même service est le parrain tout au long de l'intégration. 3. Le parrain doit être reconnu par ses pairs au niveau technique et au niveau des connaissances. Il doit être un modèle pour l'entreprise. 4. Le jumelage bien fait, structuré et supervisé est un outil dont une entreprise ne devrait pas se passer. Cependant, il est trop souvent pris à la légère et mis de côté en période de grande production. Le manque de suivi et de supervision fait qu'on néglige trop souvent l'impact d'un bon parrainage. 5. Non 6. s/o 7. Oui 8. Nous offrons une formation sur le parrainage, mais elle ne concerne pas les niveaux supérieurs de l'entreprise. <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques.</p>
	<p>39 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Une pratique nous permet d'assigner un mentor, mais il n'y a pas de politique officielle. 2. Sélectionnés par le service des ressources humaines. 3. Employé ou gestionnaire modèle, a la capacité de transmettre de bonnes habitudes et comportements, relation d'entraide entre 2 individus, qui avait déjà été observée et qu'on renforcit. 4. s/o 5. La reconnaissance en étant nommé lors du Comité exécutif. 6. s/o 7. Non <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>40 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Finances et assurances</p>
	<p>41 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non

Questions	Répondants	
1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés?	42 -	1. Non
2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés?	43 -	1. Non
3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?	44 -	1. Oui
4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage.		2. Sélectionnés par les chefs de département.
5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation?		3. s/o
6. Si oui, de quoi s'agit-il?		4. s/o
7. Les parrains ont-ils reçu une formation?		5. Non
8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation?		6. s/o
Taille de l'entreprise		7. Oui
Secteur d'activité		Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale
	45 -	1. Non Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques
	46 -	1. Non Secteur d'activité : Fabrication
	47 -	1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication
	48 -	<p>1. Il n'y a pas de politique formelle, mais il s'agit d'une pratique pour les postes dans l'usine.</p> <p>2. Soit de façon volontaire ou à la demande de leur superviseur.</p> <p>3. Nous essayons de solliciter les gens qui sont les plus connaissant de l'équipement et qui démontrent aussi un intérêt à partager leurs connaissances.</p> <p>4. Nous sommes actuellement à évaluer la possibilité de nommer un seul formateur par secteur. Ce dernier serait retiré de son poste le temps nécessaire à la formation lors d'intégration de tout nouvel employé. La difficulté que nous rencontrons avec le jumelage est que nous n'avons pas la certitude que l'employé a reçu la formation complète et elle est aussi reliée à l'uniformité de la formation pour tous les nouveaux employés.</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Nous avons développé le formulaire de vérification de l'apprentissage avec les employés de chaque secteur et nous leur donnons une formation sur l'application du formulaire afin de le compléter correctement.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	49 -	1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication

Questions	Répondants	
1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés? 2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés? 3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères? 4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage. 5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation? 6. Si oui, de quoi s'agit-il? 7. Les parrains ont-ils reçu une formation? 8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation? Taille de l'entreprise Secteur d'activité	50 -	1. Non 2. s/o 3. s/o 4. s/o 5. Non 6. s/o 7. Non 8. s/o Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication
	51 -	1. Non
	52 -	1. Non Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement.
	53 -	1. Non Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Fabrication
	54 -	1. Non Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques
	55 -	1. Non Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif
	56 -	1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services d'enseignement
	57 -	1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques
	58 -	1. Non Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Finances et assurances
	59 -	1. Non Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Fabrication
	60 -	1. Non Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : extraction minière et extraction de pétrole et de gaz

Questions	Répondants	
1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés? 2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés? 3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?	61 -	1. Non Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Secteur d'activité : Administration publiques
4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage. 5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation?	62 -	1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Transport et entreposage
6. Si oui, de quoi s'agit-il? 7. Les parrains ont-ils reçu une formation? 8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation? Taille de l'entreprise Secteur d'activité	63 -	1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Finances et assurances
	64 -	1. Non Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Finances et assurances
	65 -	1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services publics
	66 -	1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif
	67 -	1. Non Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Secteur d'activité : Services publics.
	68 -	1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication
	69 -	1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication
	70 -	1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services publics
	71 -	1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Commerce de détail
	72 -	1. Non Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Fabrication
	73 -	1. Non

Questions	Répondants
1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés?	74 - 1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication
2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés?	
3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?	
4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage.	75 - 1. Non Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Secteur d'activité : Administrations publiques
5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation?	
6. Si oui, de quoi s'agit-il?	
7. Les parrains ont-ils reçu une formation?	76 - 1. Non Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Services publics
8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation?	
Taille de l'entreprise	
Secteur d'activité	
	77 - 1. Non Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse
	78 - 1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Administrations publiques
	79 - 1. Non Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Administrations publiques
	80 - 1. Non Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs
	81 - 1. Non Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif
	82 - 1. Non Taille de l'entreprise : moins de employés Secteur d'activité : Services publics
	83 - 1. Non Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Fabrication
	84 - 1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Commerce de détail
	85 - 1. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication
	86 - 1. Non Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Fabrication

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique officielle de jumelage ou de parrainage des nouveaux employés?</p> <p>2. Si oui, comment les parrains sont-ils sélectionnés?</p> <p>3. S'ils sont sélectionnés, quels sont vos critères?</p>	<p>87 -</p>	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos du jumelage.</p> <p>5. Les employés parrains reçoivent-ils une compensation?</p> <p>6. Si oui, de quoi s'agit-il?</p> <p>7. Les parrains ont-ils reçu une formation?</p> <p>8. Si oui, quels sujets sont abordés lors cette formation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>88 -</p>	<p>1. Nous n'avons pas de politique officielle, mais un programme structuré sur l'accueil et l'intégration des nouveaux employés.</p> <p>2. Une personne-ressource est identifiée par le supérieur immédiat. Cela peut aussi être sur une base volontaire.</p> <p>3. Habituellement c'est un collègue de travail qui connaît le travail que le nouvel employé va effectuer.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>