


RÉUSSIR L'INTÉGRATION

Comment « transformer **L'ESSAI** »

Le choix du candidat ne marque pas le terme du processus de recrutement, celui-ci s'achève seulement avec le succès de la période d'intégration qui peut durer plusieurs mois. La réussite de l'intégration dépend autant du recruté que de l'entreprise. Elle est largement conditionnée par l'adéquation entre le recruté, le poste et l'entreprise, mais aussi par la qualité de l'accueil et des actions visant à adapter rapidement le salarié à ses nouvelles fonctions.

■ DU CÔTÉ DE L'ENTREPRISE: L'ESSAYER C'EST L'ADOPTER !

L'entreprise a tout intérêt à mettre son nouveau salarié dans les meilleures conditions. Pour cela, elle peut s'appuyer sur des outils méthodologiques mais aussi faire preuve d'une sollicitude bienveillante, à même d'instaurer une relation de confiance.

On est ici à la croisée du savoir-vivre courtois et du bon sens : il est important d'informer au préalable ses salariés de l'arrivée d'un nouveau salarié. Dans la mesure du possible, le directeur l'accueille personnellement, une présentation aux collègues et collaborateurs directs permet de situer



ANTONIOGUILLEMPOTOLIA

rapidement l'environnement, et souvent la désignation d'un « tuteur » facilite l'intégration du candidat en lui servant d'interlocuteur permanent pour toutes ses questions au sujet de l'entreprise.

LE CONSEIL APECITA

En cas de difficulté, l'isolement et le repli sur soi sont les pires ennemis. Vous pouvez solliciter votre délégation régionale de l'Apecita pour prendre un conseil sur la manière d'optimiser votre période d'intégration avant son échec. Dans tous les cas, vous serez évalué au terme de la période d'essai. Autant vous donner les moyens de la réussite !

■ DU CÔTÉ DU CANDIDAT: AIDE-TOI, LE CIEL T'AIDERA !

Réciproquement, le recruté a tout intérêt à jouer le jeu à fond en se donnant les moyens de réussir son intégration. Munissez-vous d'un bloc-notes ou de votre ordinateur pour consigner tout ce qui vous semble important à retenir et de garder vos sens en éveil pour capter tous les détails d'ordre technique, culturel, économique qui font la particularité de l'entreprise. N'oubliez pas que vous êtes l'objet de tous les regards. Un comportement naturel, mais qui reste maîtrisé, vous permettra d'inspirer confiance.

L'enthousiasme qui vous a guidé dans le choix de l'entreprise ne doit en aucun cas laisser place à la déception, même si l'accueil n'est pas exactement celui que vous espériez. N'hésitez pas à prendre des initiatives discrètes pour solliciter

l'appui de vos nouveaux collègues ou responsables. Cela sera perçu comme une marque de lucidité et de volonté de réussir au sein de l'entreprise. Vous en sortirez gagnant !

Si les circonstances de votre recrutement le permettent, demandez à rencontrer votre prédécesseur. Ce dernier vous communiquera de précieuses informations sur votre poste et son environnement technique et humain.

Dans les entreprises soucieuses de l'insertion de leurs recrues, un plan de suivi vous conduira à faire un point régulier avec votre supérieur. Si ce n'est pas le cas, provoquez ces rencontres.

Retrouvez un exemple de processus d'intégration en flashant le QR code ci-contre



QUELQUES INDICATEURS DE LA POLITIQUE D'INTÉGRATION

INDICATEURS MATÉRIELS (LES PLUS VISIBLES)

- Courrier ou courriel de bienvenue
- Information des salariés/ arrivée d'un nouveau collaborateur
- Livret d'accueil
- Visite d'entreprise et présentation aux équipes
- Présentation du poste de travail et des moyens mis à disposition
- Désignation d'un référent (tuteur ou parrain) pour accompagner l'entrée en poste

INDICATEURS IMMATÉRIELS (LES PLUS DÉTERMINANTS)

- Disponibilité du référent et des nouveaux collègues :
 - délai de réponse à une question
 - délai de prise de rendez-vous
 - implication concrète dans l'accompagnement à la prise de poste
- Amabilité et bienveillance :
 - disponibilité et rapidité d'appui aux besoins exprimés
 - aide spontanée à la réalisation de tâches
 - invitation aux pauses-café et repas
- Écoute :
 - information régulière sur le ressenti de la personne recrutée et ses interrogations



Grille d'intégration

Nom de la personne évaluée :

		Point d'étape 1	Point d'étape 2	Point d'étape 3
Perception globale des missions	-Oui			
	-Partiellement			
	-Reste à faire			
Compréhension des principales activités	-Oui			
	-Partiellement			
	-Reste à faire			
Connaissance de l'entreprise	-Oui			
	-Partiellement			
	-Reste à faire			
Imprégnation de la culture d'entreprise et de ses valeurs	-Oui			
	-Partiellement			
	-Reste à faire			
Relations internes (intégration humaine et relationnelle)	-Oui			
	-Partiellement			
	-Reste à faire			
Relations externes (représentation cohérente de l'entreprise)	-Oui			
	-Partiellement			
	-Reste à faire			
Atteinte des objectifs de travail : -quantitatifs -qualitatifs -délais	-Oui			
	-Partiellement			
	-Reste à faire			