Préparer l’équipe à la réussite de l’intégration d’un jeune

Ces conseils pratiques **facilitent le travail du tuteur et du manager** et **fait de l’intégration un objectif partagé par tous**. Elle génère des solutions qui renforcent la cohésion entre générations et dynamique interne.

# Pourquoi ?

En amont de l’accueil, il est **indispensable de préparer l’équipe** à la création des conditions favorables à la réussite de l’intégration.

L’équipe constituée a **un code de conduite implicite** et **chaque membre connait naturellement les règles du savoir-vivre ensemble**. L’accueil d’un nouvel arrivant - qui de surcroît appartient à une génération différente par rapport aux « plus anciens » - constitue **l’opportunité de conduire une réflexion collective sur nos façons d’accueillir et de gérer les jeunes entrants.**

# Comment ?

## Brainstorming

« Rechercher les causes d’échec de l’intégration du jeune recruté »

Exemple de réponses : ne pas être à l’écoute de ses difficultés, mettre en place un bizutage, juger ses comportements sans vouloir les comprendre, ne pas lui expliquer les us et coutumes, l’isoler…

## Travailler les postures : voici quelques exemples

**Le jeune arrive dans l’équipe, nous avons à son égard un devoir d’hôte :**

* Qu’est-ce que nous devons nécessairement faire ?
* Qu’est-ce que nous nous interdisons de faire ?

**Le jeune est « étranger » à l’entreprise, nous avons à son égard un devoir d’ouverture et de tolérance**

* Qu’est-ce que nous devons nécessairement faire ?
* Qu’est-ce que nous nous interdisons de faire ?

**Le jeune est un collègue, nous avons à son égard un devoir d’entraide :**

* Qu’est-ce que nous devons nécessairement faire ?
* Qu’est-ce que nous nous interdisons de faire ?

## Travailler les attentes

Partant du principe qu’elle met tout en œuvre pour réussir l’intégration du jeune entrant, l’équipe s’interroge sur :

* La contrepartie apportée par cette nouvelle arrivée
* Les attentes légitimes attendues du jeune entrant

À partir de cette production collective, l’équipe sélectionne les points essentiels et identifie dans un second temps les bonnes pratiques à mettre en place individuellement et collectivement.

Les bonnes pratiques doivent s’exprimer par des faits observables et sur lesquels l’équipe pourra ultérieurement s’autoévaluer.