

Une démarche pragmatique pour fiabiliser l'adoption réciproque entreprise / nouveau collaborateur

- **L'entreprise recrute un nouveau collaborateur pour ses compétences, elle le licenciera à cause de ses comportements !**
- **L'intégration d'un collaborateur doit donc s'appuyer sur une légitimité croisée :**
 - L'entreprise est légitime pour le nouvel embauché ; elle correspond à ses aspirations
 - Le nouvel embauché est légitime dans l'entreprise, il y prend ses marques et sa place
- **Accompagner l'intégration c'est :**
 - Identifier les difficultés le plus tôt possible
 - Formaliser les axes de progrès
 - Accompagner les adaptations réciproques ou les aménagements éventuels
 - Anticiper et prendre les décisions nécessaires

Intervention

- **4 rendez-vous, en face-à-face, sur 9 mois :**
 - 1^{er} mois
 - Auto-évaluation « Compétences Comportementales »
 - Identification des difficultés
 - Plan d'actions
 - 3^{ème} mois
 - Assistance à la rédaction du rapport d'étonnement
 - Suivi dans une activité opérationnelle
 - Animation d'équipe, rendez-vous client, comité de direction, etc.
 - Bilan de fin de période d'essai
 - 6^{ème} mois
 - Entretien de suivi
 - 9^{ème} mois
 - Entretien de suivi

• **Suivi avec le DRH et la hiérarchie**

• **Prix indicatif : 1 200 € HT**

