

L'intégration du jeune collaborateur

Soyez-en l'acteur !

Une intégration réussie est l'aboutissement normal d'un processus qui a débuté à l'époque de vos stages. En effet, les collaborateurs sont majoritairement issus des rangs des anciens stagiaires et vous serez d'autant plus facilement recruté si vous avez effectué au moins un stage dans le cabinet qui vous emploie. Dans notre cas, 95% de nos collaborateurs débutants sont d'anciens stagiaires du cabinet. Vous l'aurez compris, il importe par conséquent d'apporter le plus grand soin à la conduite de vos missions, car un recrutement repose sur un cumul de bons stages, ce qui revient à dire qu'un premier stage, par exemple au niveau Master 2 ne doit pas être négligé sous prétexte que vous n'êtes pas encore embauchable. Gardez présent à l'esprit que tout stage, même court, laisse des traces, et faites donc en sorte que l'impression laissée soit favorable, car un cabinet hésitera à vous proposer une deuxième opportunité si la première expérience n'a pas laissé un souvenir impérissable !

A titre d'exemple, nous venons de recruter une collaboratrice que nous sui-



vons depuis son stage de césure en école de commerce, il y a trois ans, et qui est sur le point d'obtenir son CAPA. Elle vient d'achever un second stage, de pré embauche cette fois.

Intégration réussie !

Comprenez par là vos premiers pas une fois la phase des stages derrière vous, car dans les faits votre intégration est un processus un peu plus long qui vous demandera au minimum un an pour qu'une adoption réciproque se produise entre vous et le cabinet.

Que va-t-il se passer dans les faits ?

Votre entrée aura été facilitée par votre stage préalable au sein du cabinet, ce qui vous aura permis de vous familiariser avec les hommes, les dossiers et les méthodes de travail.

Maintenant il va s'agir pour vous de développer les aspects relationnels au-delà de l'expertise que vous apportez pour vous ouvrir aux autres, ce qui est indispensable pour collaborer au sein des équipes et de travailler parfois de manière transversale au gré des dossiers lorsque vous devrez consulter d'autres spécialistes en interne.

Pour relayer votre implication, le cabinet mettra tout en œuvre pour rapprocher les personnes par le biais d'événements réunissant des collègues d'âge et de groupes de travail différents, l'idée étant de favoriser l'esprit d'équipe et la bonne entente à travers diverses activités communes qui peuvent être de nature culturelle, événementielle ou bien revêtir la forme d'une réflexion autour d'une question de fond.

Chez CMS Bureau Francis Lefebvre, par exemple, nous organisons régulièrement des « week-ends d'intégration » ou des journées pour nos jeunes collaborateurs autour d'activités de « team building ». Nous avons eu, dans ce contexte, l'occasion de cuisiner ensemble, ou encore de créer des jardins éphémères. A chaque fois, la créativité et l'esprit

d'équipe sont au rendez-vous !

Votre intégration dépendra dans une certaine mesure de vos conditions d'installation, à savoir le fait de partager le bureau d'un associé, ou d'un autre collaborateur, d'être installé seul ou encore de travailler en open space. Quelles que soient les modalités, adoptez l'attitude appropriée en allant au-devant des autres si vous êtes seul ou bien en profitant des bienfaits qui résultent d'un partage d'espace. Et surtout, n'hésitez pas à questionner le recruteur à ce sujet au moment de l'entretien d'embauche.


Les qualités indispensables pour bien réussir son intégration

Il faut en avoir la volonté et également démontrer une réelle motivation qui se manifestera par une attitude proactive consistant à aller au-devant des associés, des dossiers et des clients, ce qui souligne clairement que les compétences techniques ne suffisent pas. Au-delà du savoir-faire, vous serez évalué quant à votre savoir-être.

Conservez l'attitude d'un apprenant que vous travailliez en binôme directement avec un associé ou indirectement selon les cabinets. Ne rongez pas votre frein, car ce type de tutorat peut facilement s'étaler sur trois à quatre ans.

Et après ?

En supposant que l'intégration se passe bien, votre évolution se fera naturellement par votre montée en compétences et prendra un tour qui lui sera propre selon les orientations que vous prendrez au gré des opportunités et des dossiers, l'essentiel étant d'en rester l'acteur de bout en bout ! ●



A propos de l'auteur
Caroline Monroe est avocate et adjointe au DRH au sein du cabinet CMS Bureau Francis Lefebvre.