



## Compétences Visées

Concevoir et mettre en oeuvre une politique d'intégration performante.

## Objectifs, Contenus

### Construire une conception commune de l'intégration

- Les expériences des participants en tant qu'anciens arrivants.
- Les concepts d'accueil, d'accompagnement et d'intégration.
- Le contexte d'intégration.
- L'impact de l'intégration sur soi, sur l'équipe.

### Identifier les étapes et les enjeux de l'intégration d'un nouvel arrivant

- Les besoins d'un nouvel arrivant.
- L'accueil d'un nouvel arrivant :
  - l'approche institutionnelle,
  - l'approche organisationnelle,
  - l'approche relationnelle,
  - l'approche qualité,
  - l'approche compétences.
- Les conditions nécessaires à une intégration réussie.

### Approfondir la notion d'intégration

- La communication pour intégrer :
  - la mise en place de la confiance,
  - les outils de communication appropriés,
  - l'importance de l'observation.
- L'évaluation de l'intégration d'un nouvel arrivant : logique du contrôle et de l'accompagnement.

### Approfondir la notion de tutorat et de compagnonnage

- Les notions de tutorat, de compagnonnage et de référent.
- Les trois dimensions de l'accompagnement : professionnelle, psychopédagogique et socio-organisationnelle.
- Les enjeux, rôles, missions.

### Formaliser le « chemin d'intégration du nouveau professionnel »

- La formalisation d'un « chemin d'intégration du nouveau professionnel » : *on boarding* et expérience salarié.

### S'outiller pour guider le nouvel arrivant dans ses apprentissages et son intégration

- La réflexivité comme boucle autoformatrice.
- L'entretien d'explicitation et l'instruction au sosie.
- La situation-problème.
- Le rapport d'étonnement.
- Le livret d'accueil.

## Personnes concernées

Personnel RH ou d'encadrement.

## Prix

Tarif Intra : **Nous consulter**

## Méthode

- Apports théoriques et cognitifs.
- Analyse de situation.
- Expérimentation.

## Valeur ajoutée de la formation

Cette formation est destinée aux professionnels investis d'une mission de tuteurs ou référents de nouveaux recrutés.

## Prérequis

» Aucun

## Dispositif D'évaluation

### L'évaluation sera réalisée à l'aide des critères suivants :

- **Les attentes** des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- **Les acquis / les connaissances** seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- **La satisfaction** des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'**analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail**, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

## À noter

### Voir aussi

- [Management intergénérationnel : les Y, les X et les seniors](#)
- [Tutorat en psychiatrie](#)