

Un accompagnement jalonné d'étapes clés

Pour améliorer le dialogue, rien ne vaut le pragmatisme. La période d'intégration doit être jalonnée d'étapes clés, qui varient en fonction du poste et des responsabilités. Le simple vendeur sera épaulé par son manager, quand ce dernier passera par quelques jours au siège. « Il y a des métiers techniques, comme responsable de collection, qui demandent une intégration plus longue », explique Thomas Debyser, responsable développement des compétences chez Happy Chic, holding créé en 2010 qui coiffe les enseignes de prêt-à-porter homme Brice, Jules et Bizbee (600 magasins, 4 000 salariés). Les 120 nouveaux responsables de magasin qui rejoignent l'une de ces trois enseignes chaque année vont avoir un tuteur, passer trois semaines avec lui dans un magasin-école. Et rencontrer une trentaine de personnes exerçant des métiers différents, de la centrale d'achats à la direction informatique, sans oublier l'entrepôt. « C'est une période faite pour comprendre la culture de l'entreprise », conclut Thomas Debyser. Résultat : dans le baromètre de satisfaction réalisé chaque année auprès des salariés, l'item « intégration » fait partie des plus appréciés par les collaborateurs.