

L'EXPERT

Il ne faut pas sous-estimer la période d'essai



STEEVES EMMENEGGER
FONDATEUR D'EMMENEGGER
COMPÉTENCES CONSEILS

Dans le contrat de travail, le Code des obligations prévoit au début de l'engagement une période d'essai de trois mois au maximum (CO 335b) pendant laquelle chacune des parties peut résilier facilement le contrat avec un délai de sept jours nets. Dans la fonction publique, comme à l'Etat de Genève par exemple, la loi prévoit quinze jours pour la fin d'une semaine. Sans disposition contractuelle spécifique, seul le premier mois est considéré comme tel.

On pense souvent que le processus de recrutement se termine à la signature du contrat de travail, alors que c'est bien à l'issue de cette phase que ce processus voit son terme.

Une période cruciale

Généralement sous-exploitée, la période d'essai est cependant cruciale à plus d'un titre. Elle devrait commencer par une journée d'accueil particulièrement soignée: nous avons tous un souvenir très précis de nos premiers pas chez un nouvel employeur et ce qui n'aura pas marché pourra marquer durablement. Lors de l'*onboarding*, il est important de traiter le nouveau cadre ou collaborateur comme un client, de prendre le temps de lui expliquer en détail les produits ou les ser-

vices de l'entreprise ou de l'organisation, tout comme sa mission, sa vision, sa stratégie et ses valeurs.

Annoncer son arrivée, prévoir sa place de travail, ses accès, ses outils ou son nom dans l'annuaire interne sont également des éléments clés qui sont trop souvent négligés. C'est également la première réelle prise de contact avec la culture d'entreprise, celle qui va dicter les règles de vie entre les différents acteurs, la manière de s'habiller ou de s'adresser à un collègue ou à un supérieur hiérarchique, par exemple. Expliquer ces règles informelles, les raisons pour lesquelles elles existent, et accompagner le nouveau venu dans ses premiers contacts permettra de faciliter l'intégration de celui qui n'aura jamais une seconde chance de faire

une première impression. La question des compétences devra être rapidement abordée, afin que le nouveau puisse bénéficier d'un plan d'intégration qui lui permettra d'acquiescer celles qui lui manquent. Un rapport d'*assessment* issu du recrutement, s'il existe, pourra être un outil précieux à ce stade. Plusieurs évaluations formelles devront être organisées pendant ce laps de temps pour que l'employeur puisse s'assurer qu'il a engagé la bonne personne et que le recruté ait la confirmation que la fonction qu'il va assumer est bien celle dans laquelle il sera compétent, engagé et motivé.

Dans la fonction publique, la période d'essai est complétée d'une période probatoire, de deux ans généralement, avant que le nouveau collabo-

rateur obtienne un statut de fonctionnaire, ce qui rendra très lourde et très compliquée une future résiliation des rapports de travail. Il est donc impératif de s'assurer pendant cette première étape de collaboration que le *matching* est positif et prometteur pour l'avenir.

En cas de doute, s'abstenir

Dans toutes les situations, si des doutes existent, il vaut mieux prolonger la période d'essai que de confirmer un engagement, même si les délais de résiliation changent. Et s'ils subsistent, il faut avoir le courage de dire oui à la personne, mais non au collaborateur. «If you doubt, don't» me conseillait un de mes anciens patrons, j'ai souvent pu constater qu'il avait raison... ■