

ETAPE 1 : PRÉPARER LE RECRUTEMENT

Vous allez vous engager pour 2 à 3 ans avec un nouveau collaborateur : **votre apprenti**. Ce recrutement demande donc autant d'attention que celui de n'importe quel salarié et doit répondre à une question majeure : « **Un apprenti pour quel poste ?** »

> IDENTIFIER LE POSTE À POURVOIR

Bien qu'apprenti, il est destiné au terme de son apprentissage à occuper pleinement son poste en qualité de professionnel (Ex : un apprenti cuisinier occupera le poste de cuisinier).



Les incontournables :

- Nommez clairement le poste qu'occupera votre apprenti
- Identifiez ses activités principales
- Repérez les compétences associées à rechercher
- Transmettez au CFA ces éléments qui permettront de vous orienter sur la bonne formation



Afin de vous aider dans cette réflexion, vous pouvez décrire une journée type à l'aide de : **Outil 1 : déterminer les missions et les compétences principales ***

> DÉFINIR LE PROFIL IDÉAL DE L'APPRENTI

Ce profil sera déterminant pour mener vos entretiens et choisir votre apprenti. Le CFA l'utilisera pour orienter vers vous des candidats se rapprochant de vos attentes.



Les incontournables :

- Identifiez les qualités personnelles recherchées
- Enumérez les valeurs incontournables que vous recherchez chez vos collaborateurs
- Attribuez un niveau d'importance à chaque critère



Afin de vous aider dans cette réflexion, vous pouvez utiliser la grille suivante : **Outil 2 : déterminer le profil ***

Les écoles



CCI DORDOGNE

ECOLES.DORDOGNE.CCI.FR

ETAPE 2 : CHOISIR SON APPRENTI

> AVANT L'ENTRETIEN

Vous avez reçu des CV et lettres de motivation ; à vous de faire votre choix.

- Le **CV** vous permet de repérer rapidement la formation du candidat, son parcours, ses activités extra-professionnelles et d'appréhender son potentiel.
- La **lettre de motivation** doit vous permettre de vérifier si le projet professionnel du jeune est en adéquation avec le poste proposé.
- Les derniers **bulletins de notes** peuvent être demandés mais gardez à l'esprit qu'un jeune qui a du mal dans un parcours scolaire peut s'épanouir en apprentissage.



Les incontournables :

- Assurez-vous d'avoir un CV et une lettre de motivation
- Identifiez au moins 3 candidats à convoquer
- Programmez rapidement un entretien

> PENDANT L'ENTRETIEN

Un entretien de 20 minutes est généralement suffisant pour avoir une opinion sur le candidat. Si vous n'êtes pas le maître d'apprentissage, associez-le à l'entretien car c'est lui qui assurera la formation de l'apprenti.



Les incontournables :

- Soyez bienveillant, votre interlocuteur peut ne pas avoir les codes du monde du travail
- Présentez-vous, présentez l'entreprise et le poste à pourvoir
- Soyez le plus complet possible sur l'intérêt et les contraintes du métier, du poste pour éviter les malentendus
- Précisez vos exigences et particulièrement ce que vous ne supportez pas
- Demandez au candidat de se présenter au travers de son parcours, sa personnalité, ses centres d'intérêts et son projet professionnel



Afin de vous aider lors des entretiens, vous pouvez utiliser et éventuellement adapter à votre entreprise les supports suivants : **Outil 2 : déterminer le profil** et **Outil 3 : Guide d'entretien ***

> APRÈS L'ENTRETIEN

- Comparez le profil idéal à celui dessiné pendant l'entretien à l'aide des outils proposés et retenez le candidat qui s'en rapproche le plus.
- Afin de confirmer votre choix, programmez un nouvel entretien et pourquoi pas une mise en situation encadrée : convention de stage, d'intérim...



Les incontournables :

- Comparez le profil idéal avec les profils des candidats
- Sélectionnez le candidat qui se rapproche le plus de vos attentes
- Palliez à un éventuel désistement en sélectionnant un deuxième candidat