

J'aimerais
**impliquer
davantage**
mes salariés

Ah bon,
pourquoi ?

J'ai un
mal fou à
recruter !

Moi
aussi !

J'ai décidé de
**transmettre
mon entreprise**

Ah oui,
Comment ?

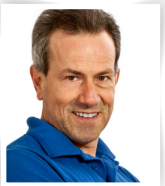


**Les compétences
en action**



La gestion des compétences j'y crois !

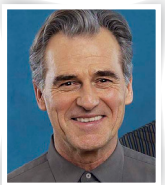
Recruter



Jean-Marc L., 52 ans, Plombier chauffagiste

« Au départ, je voulais absolument remplacer mon ancien salarié à l'identique et j'ai finalement compris qu'il fallait séparer le poste en deux. J'ai été aidé pour mettre des stratégies en place pour trouver les bonnes personnes. C'est un œil extérieur et neuf dont on a besoin. »

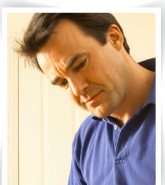
Accueillir et intégrer un apprenti ou un nouveau salarié



José F., 51 ans, Couvreur

« J'ai un salarié senior, Jean Louis, à qui je souhaitais confier le tutorat d'un lycéen professionnel en bac pro intervention sur le patrimoine bâti. Lors d'un entretien, j'ai préparé ce senior à sa nouvelle mission. Le jeune s'est senti intégré et Jean-Louis reconnu. C'est important pour nous en Monuments historiques d'organiser la transmission des savoir-faire et des trucs de métier »

Renforcer et transmettre les compétences



Jean-Michel T- 46 ans. Peintre

« Les formations que mon salarié va suivre lui permettront de devenir autonome .Nous avons travaillé sur des fiches métiers de peintre, d'aménageur et de décorateur qui nous ont permis de valider les compétences de Guillaume. Le bilan que nous avons extrait de ce travail c'est que Guillaume avait encore besoin de progresser pour gagner en autonomie et en savoir-faire. »

Et vous, où en êtes-vous ?



J'ai besoin de recruter un ouvrier rapidement.

Aucun candidat, vu récemment
ne semble correspondre à mes besoins.
Que dois-je faire ?



Je souhaite accéder à de nouveaux marchés : Accessibilité, rénovation énergétique...

Comment vais-je aborder ce sujet
avec mes salariés ?



Pour répondre aux demandes de mes clients et m'adapter aux exigences du marché, j'ai besoin de compétences nouvelles en matière de commercialisation.

Dois-je recruter ? Mes salariés doivent-ils suivre une formation spécifique ?



Je souhaite échanger avec mes salariés

pour expliquer mes nouveaux projets, je n'ai pas l'habitude.
Comment faire pour les impliquer davantage ?



Je dois constituer différemment mes équipes pour bien assurer la continuité des chantiers. Je suis souvent débordé dans mes missions. Comment améliorer mon organisation ? Comment déléguer ?



Je pars à la retraite dans 3 ans,

mon chef d'équipe n'est pas intéressé. Que dois-je faire ?



Passez à l'action !

1

Je prépare mes recrutements futurs

en déterminant exactement les compétences que je recherche. J'évite de rechercher le profil idéal.



2

Je détermine quelles sont les compétences dont je dispose

aujourd'hui et celles dont j'aurai besoin demain pour développer mon entreprise et accéder à de nouveaux marchés.



3

Je dispose d'outils faciles à utiliser

pour définir les besoins de formation de mes salariés afin de leur proposer des formations plus adaptées.



4

Je mène des entretiens individuels avec mes salariés

afin de faire le bilan sur leurs réussites et échecs de l'année ainsi que leurs souhaits professionnels. Je fixe les objectifs de l'année à venir en prévoyant les moyens à mobiliser pour les atteindre. Je recense pour chacun leurs besoins en formation.



5

J'organise la mobilité des salariés

par exemple, je mets en binôme un salarié expérimenté (pourquoi pas un senior) avec un jeune recruté et je le forme à sa nouvelle mission de tuteur. Je délègue davantage certaines de mes missions.



6

je prépare ma reprise

cinq ans avant mon départ à la retraite ; je m'entoure d'experts pour évaluer mon entreprise, je définis le profil du repreneur qui me permettra de l'identifier. J'accompagne le futur repreneur choisi jusqu'à la cession.





La CAPEB vous accompagne

Quel que soit votre effectif (2, 5 ou plus de 10 salariés),
la CAPEB est là pour vous aider à faire le point sur :

- **les compétences de votre équipe**
pour vos marchés actuels et futurs
- **le profil recherché** pour un nouveau recrutement,
- **l'organisation interne** de vos salariés,
- **vos priorités d'accompagnement à mettre en place :**
formation, tutorat, etc.
- **les besoins de formation de vos salariés**
et les dispositifs s'y rapportant.
- **votre projet de transmission d'entreprise.**

Grâce à un outil, le **Portail Pack Compétences CAPEB**
réalisé « avec » et « pour » les artisans du bâtiment,
la CAPEB vous permet d'organiser votre réflexion,
d'avoir une vision plus claire des perspectives d'évolution de votre
entreprise et de bénéficier de solutions personnalisées.

Agissez avec la CAPEB
pour mettre en place une Gestion Prévisionnelle
des Emplois et Compétences adaptée

Organiser le travail et manager une équipe



Pierre. M, 39 ans, Maçon

J'ai développé mon entreprise sur le marché de la maison individuelle. J'ai recruté et constitué plusieurs équipes. Afin de pouvoir me consacrer à la gestion et au commercial, j'ai proposé à Antoine de prendre la responsabilité de chef de chantier. J'ai réuni les salariés pour les informer de cette nouvelle organisation. Pour être plus à l'aise dans ses nouvelles fonctions, Antoine suit une formation pour manager les équipes.»

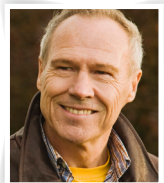
Motiver et fidéliser les salariés



Philippe R- 42 ans, Plombier

« Le but de l'entreprise est de gagner de l'argent mais il faut penser aussi au quotidien des gars . J'ai mis en place des entretiens professionnels avec mes salariés. J'en avais déjà fait mais il me manquait un cadre, quelque chose de bien défini. Ces entretiens ont été une bonne chose. On a un retour intéressant sur tout ça. Le but était de voir les attentes de chacun. A la suite de ces entretiens, j'ai réuni mes salariés afin de leur expliquer ce qui allait changer et la manière dont l'entreprise allait évoluer. »

Transmettre une entreprise



Eric. L, 57 ans, Electricien

« A 55 ans, j'ai envisagé la possibilité de transmettre mon entreprise. N'ayant aucun enfant dans le métier, je me suis rapproché de ma CAPEB pour trouver des solutions. A l'aide du Portail Pack Compétences CAPEB, j'ai mené des entretiens avec mes salariés. A cette occasion et à ma grande surprise, l'un d'eux s'est déclaré intéressé. D'un commun accord, il s'est inscrit à une formation à la reprise d'une entreprise artisanale du bâtiment. Maintenant, il nous reste un an pour finaliser ma succession. »



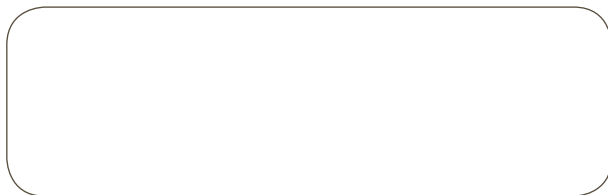
Avec le Portail Pack Compétences CAPEB,
la CAPEB a déjà accompagné
plus de 1000 entreprises
artisanales du bâtiment.

Et vous ?

**Accédez au Portail Pack Compétences CAPEB
sur la E-boutique :
www.boutiquecapeb.fr**

Contactez vite votre CAPEB départementale !
(coordonnées sur www.capeb.fr)

Cachet de la CAPEB départementale



Avec le soutien du Ministère du Travail



Confédération de l'artisanat et des Petites entreprises du Bâtiment
2, rue Béranger - 75140 Paris Cedex 03
tél. : 01 53 60 50 00 - fax : 01 45 82 49 10 - mail : capeb@capeb.fr
www.capeb.fr / www.artisans-du-batiment.com