



AVRIL 2022

RECRUTEMENT : LES BONNES PRATIQUES

DANS LA VIE DE L'ENTREPRISE, L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ EST SOUVENT UN MOMENT DÉLICAT À GÉRER POUR LE CHEF D'ENTREPRISE.

C'est encore plus vrai dans une TPE (1/3 des entreprises de moins de 10 salariés disent ne pas disposer des moyens satisfaisants pour trouver des candidats). Les difficultés sont nombreuses : pas de candidats correspondants au profil recherché, des délais trop longs, des entretiens non concluants...

La CAPEB vous donne quelques pistes pour bien se préparer et éviter certains pièges.

> PRÉPAREZ VOTRE RECRUTEMENT

ANTICIPER LE PROCESS DE RECRUTEMENT

Le recrutement doit s'inscrire dans le contexte général de votre entreprise, quel que soit le cas de figure : création de poste, remplacement d'un salarié, alternance...

Avant de se lancer, il faut se poser les bonnes questions, notamment par rapport à la stratégie de votre entreprise, à la situation du marché, aux perspectives de votre entreprise, à la situation économique et financière de votre société (trésorerie, carnet de commande...).

Vous devez aussi réfléchir à quel type de contrat vous souhaitez recourir (CDI, CDD, intérim, alternance...).

Ces prérequis sont essentiels avant d'entamer un process de recrutement.

> DÉTERMINEZ LE BON PROFIL



IDENTIFIER LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES AU POSTE AFIN DE DÉTERMINER UN PROFIL ET DE RECHERCHER LE BON CANDIDAT.

1 SE POSER LES BONNES QUESTIONS

- Identifier le plus clairement possible les missions du poste
Quelles seront les tâches principales du salarié ?
- Définir les principales compétences "exigées" pour le poste
Quelles sont les 4 ou 5 compétences vraiment indispensables ?
- Distinguer les compétences indispensables et les compétences souhaitables
Quelles sont les compétences indispensables pour une prise de poste immédiate et quelles sont celles qui peuvent être acquises dans l'entreprise ?
- Estimer le niveau d'expérience exigé (débutant, expérimenté) et de qualification requis
Quel doit être le niveau d'autonomie, d'encadrement du candidat ?
- Savoir ce dont vous avez réellement besoin (temps plein, intérim, alternance...)
Quel temps puis-je consacrer à sa formation et son encadrement ?

2 ÊTRE EN PHASE AVEC LA RÉALITÉ DU MARCHÉ

Exemple **POUR CIBLER LES BONNES COMPÉTENCES, RECHERCHEZ-VOUS PLUTÔT :**

- Un maçon spécialisé en intervention de bâti ancien ?
- Un maçon construction neuve ?
- Un maçon maîtrisant plus particulièrement les procédés d'isolation thermiques et phoniques en rénovation ?

> FAITES UNE FICHE DE POSTE



DÉTAILLER LES PRINCIPALES MISSIONS DU POSTE ET DÉCRIRE LES CONTOURS DU PROFIL RECHERCHÉ.

PRENDRE EN COMPTE PLUSIEURS ÉLÉMENTS :

- Exprimer votre besoin (en cohérence avec le projet d'entreprise et les compétences de vos autres collaborateurs) : *Qu'est-ce que la personne embauchée doit savoir faire ?*
- Mentionner les compétences du candidat en distinguant ce qui est indispensable pour réussir dans le poste et ce qui est simplement souhaitable (pour éviter le syndrome du "mouton à 5 pattes").
- Identifier ce qui peut facilement s'acquérir par une formation complémentaire au sein de votre entreprise ou dans le cadre de la formation continue.



FAITES-VOUS ACCOMPAGNER DANS CETTE DÉMARCHE EN PRENANT CONTACT AVEC VOTRE CAPEB.

La CAPEB a mis en place un outil - "ARTiCompétences - L'outil RH du Bâtiment" - qui permet de créer des fiches de postes à partir de 83 exemples de fiches "standards" élaborées par des chefs d'entreprises artisanales.



LES FICHES MÉTIERS
DE LA CAPEB



LES FICHES MÉTIERS DE L'OBSERVATOIRE
DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DU BTP

> DIFFUSEZ VOTRE OFFRE



LES CANAUX DE COMMUNICATION
À PRIVILÉGIER



- Utilisez tout d'abord les moyens traditionnels avec vos contacts, le bouche à oreille, Pôle emploi, les missions locales, les CFA, les agences d'intérim, les forums pour l'emploi...
Il est important de se faire connaître auprès de ces structures d'emploi afin d'établir une relation qui s'inscrit dans la durée: plus l'interlocuteur connaît l'entreprise, ses métiers du bâtiment et les valeurs inculquées, plus vous avez des chances de trouver un candidat.
- Ne restez pas seul, appuyez-vous sur les services de votre CAPEB départementale qui développent des partenariats avec les structures de l'emploi (en particulier Pôle emploi, ...), toujours dans un souci de trouver le candidat adéquat et de favoriser la mise en œuvre de dispositifs et de financement adapté à son l'embauche (ex: POEC...)

De plus, d'autres moyens existent comme les sites web et les réseaux sociaux. Parmi les plateformes, Indeed et Le bon coin, divers réseaux initiés par votre CAPEB, sont à privilégier pour le secteur du bâtiment. Aujourd'hui, le numérique prend une place de plus en plus importante notamment pour les nouvelles générations. C'est aussi un moyen d'élargir le socle habituel pour attirer de nouveaux talents dans le métier (jeunes, personnes en reconversion...).

Dans un marché tendu, le chef d'entreprise doit aussi savoir se vendre et promouvoir son entreprise (son activité, ses réalisations, son savoir-faire...). En tant que recruteur, vous êtes en compétition avec d'autres entreprises souvent de taille plus importante pouvant séduire davantage les demandeurs d'emplois.

- Pour communiquer une offre, dans un souci d'efficacité, vous devez fournir le plus d'informations possibles au candidat (environnement de travail, avantages, horaires de travail, ...)

EN RÉSUMÉ, IL FAUT SAVOIR SE VENDRE.

> ÉVALUEZ UNE CANDIDATURE



1

LA SÉLECTION DU CV



HIÉRARCHISER LES COMPÉTENCES
INDISPENSABLES ET SOUHAITABLES RECHERCHÉES,
notamment en ce qui concerne les aspects liés au métier: les qualités
humaines et techniques, les outils...

Si vous ne trouvez pas de candidats aux compétences techniques recherchées, sélectionnez aussi ceux qui souhaiteraient découvrir le métier, qui possèdent une certaine autonomie, une capacité d'adaptation...

2

L'ENTRETIEN AVEC LE CANDIDAT

y compris dans le cadre
d'un alternant (apprentissage).



PRÉPARER QUELQUES QUESTIONS
POUR LISTER LES COMPÉTENCES, VOS CRITÈRES
ET LES PRÉREQUIS DU POSTE
(permis de conduire par exemple)

Au cours de l'entretien, vous vous ferez une idée précise de la personne que vous avez en face de vous, de ses compétences, de ses motivations... N'hésitez pas à questionner le candidat sur ses interventions techniques et ses comportements professionnels dans des situations concrètes (transmettre les informations du chantier, communiquer avec le client, préparer son poste de travail en autonomie...).

> ÉVITEZ CERTAINES ERREURS

LA RECHERCHE DU "CLONE"

Lorsqu'il faut remplacer un salarié quittant l'entreprise, il est souvent tentant de vouloir recruter un "clone", c'est-à-dire un candidat disposant du même profil et des mêmes compétences pour assurer les mêmes fonctions que le salarié partant avec la même rapidité d'exécution, et les mêmes connaissances.

Cette approche n'est pas forcément la bonne car elle vous conduit à exclure de nombreux profils. **L'arrivée d'une nouvelle personne dans l'équipe peut-être aussi l'occasion de faire évoluer les missions des autres collaborateurs !**

LES RÉFLEXES & A PRIORI

- ÉLARGIR SON CHOIX et revenir sur certains prérequis en élargissant ses vues et/ou ses critères de sélection.
- S'INTERROGER SUR LA NÉCESSITÉ DU DIPLÔME OU DE L'EXIGENCE DE QUALIFICATION DANS LE MÉTIER. Dans certains cas, les compétences acquises dans d'autres métiers peuvent peut-être être transférables sur le poste proposé. Pour les jeunes, cette problématique peut passer par l'apprentissage.
Il est dommage de se priver d'un vivier de compétences non négligeable.

> INSISTEZ SUR L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT



Dans un contexte tendu sur le marché du travail, il faut aussi réfléchir aux conditions de travail et d'emploi qui sont proposées: les techniques et nouvelles technologies utilisées pour réduire la pénibilité, les avantages sociaux du secteur du BTP (mutuelle, prévoyance) et les avantages de l'entreprise (rémunération, tickets restaurants...) doivent être mis en avant.

N'oubliez pas qu'aujourd'hui les candidats se savent recherchés et peuvent facilement comparer les offres en lignes.

EN +

APPREHENDER LA PÉRIODE D'ESSAI COMME ÉVALUATION ET INTÉGRATION-FIDÉLISATION



GUIDE DU NOUVEL ARRIVANT CAPEB, À TRANSMETTRE AU FUTUR EMBAUCHÉ



- ✓ Le candidat idéal n'existe pas, pas plus que le mouton à cinq pattes !
- ✓ Le recrutement n'est pas une science exacte, mais suivre quelques bonnes pratiques permet de réduire certains pièges.
- ✓ Le choix d'un candidat est le fruit d'un compromis de votre part pour choisir la meilleure personne disponible sur le marché à un moment donné...
- ✓ Lorsque vous recrutez, pour trouver le "bon candidat", il faut essayer de trouver la bonne combinaison entre "savoir-faire" et "savoir-être".
- ✓ Le savoir-faire est important notamment les compétences techniques et tous les aspects qui touchent au métier.
- ✓ Le savoir-être est tout aussi important car recruter est une première étape pour intégrer un salarié dans l'entreprise avec les futurs collègues mais aussi avec les clients.

POUR EN SAVOIR +



>>



VOUS AVEZ UNE QUESTION,
CONTACTEZ VOTRE CAPEB