

-TALENT-



KIT RECRUTEMENT

MAI 2018

1. LES AIDES A
L'EMBAUCHE

2. L'ANALYSE DU
BESOIN

3. L'ANNONCE ET LA
DIFFUSION

4. LIRE ET
SELECTIONNER
PAR LE CV

5. L'ENTRETIEN DE
RECRUTEMENT

6. LE PROCESSUS
D'INTEGRATION

Les aides à l'embauche



Aides et dispositifs :

- Dispositif POEIC
- Parcours TPME
- Contrat d'alternance pour adulte
- Emplois Francs
- Emploi Avenir
- Parcours Emploi Compétences
- Période de mise en situation professionnelle (PMSMP)
- Aides de la Région
- Exonération de charges
- 1^{er} salaire
- Crédit impôt
- CICE
- 11 salariés
-

ATTENTION

Se tenir régulièrement informé des mesures

Ne pas hésiter à contacter la Fédération des Boulangers

Les Services de l'Etat, les Régions, Pôle Emploi, sont présents sur tout le territoire pour faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi et de personnes qui ont le souhait de changer de métier. Ce peut-être pour votre entreprise l'opportunité de s'engager dans un processus « Gagnant / Gagnant ». Dans cette période de tension sur le marché de l'emploi pour les métiers de l'artisanat, il ne faut pas hésiter à regarder l'ensemble des dispositifs pour faciliter le rapprochement des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Afin d'avoir les données les plus fiables et les plus actuelles, avant la signature du contrat, il est important de se rapprocher systématiquement des structures qui proposent un accompagnement sur les aides à l'embauche.

Demandez à votre Organisation Professionnelle les coordonnées de la personne de Pôle Emploi en charge du recrutement dans les entreprises artisanales alimentaires ou consulter le site de Pôle Emploi.



<https://www.pole-emploi.fr/employeur/les-aides-a-l-emploi/index.jsp?id=844>

L' analyse du besoin



Quel besoin de compétences pour les années à venir pour l'entreprise ?

- Quelles compétences manquent à l'entreprise ?
- Coût pour l'entreprise (utiliser un simulateur)
- Intitulé du poste
- Type de contrat
- Durée
- Rémunération
- Statut
- Niveau d'expérience
- Niveau de diplôme
- Lieu de travail
- Horaires
- Quelle personnalité ?
- Avec quelle équipe ?
- Quelle évolution ?

ATTENTION

Y a-t-il une personne qui pourrait tenir ce poste dans l'entreprise ?

A-t-on besoin de compétences nouvelles ou compétences complémentaires à celles déjà présentes ?

Bien définir son besoin c'est gagner du temps !

- ✓ Partez de votre projet d'entreprise pour les prochains mois ou prochaines années. La personne que vous allez recruter sera peut-être présente durant des années et ce projet doit s'intégrer sur le long terme et pas uniquement pour résoudre un manque de main d'œuvre immédiate.
- ✓ Définissez précisément votre besoin avant de lancer votre recrutement, vous gagnerez du temps et de l'efficacité dans la conduite de votre projet. Ne faites pas l'économie de cette étape même pour un recrutement sur un poste existant : un remplacement crée une situation nouvelle.
- ✓ Associer le futur responsable de la personne recrutée le plus en amont possible, si ce n'est pas vous.
- ✓ Prenez comme point de repère la date de prise de fonction définitive (après la période d'essai) du candidat et fixez les dates sur le rétro planning.
- ✓ Définissez avec précision, à chaque étape, qui intervient, quand, comment, réservez du temps à l'étude des candidatures, ne sous estimez pas les délais nécessaires entre chaque étape.
- ✓ Retenez dès le départ, des plages de temps pour la rencontre des candidats en bloquant les agendas (le vôtre et celui de la personne associée si c'est le cas)



Ne pas se focaliser sur le besoin présent, mais bien penser aux années à venir

LE RETRO-PLANNING

DATE	ETAPES	COMMENT	PAR QUI
Le	<p>Analyse du besoin</p> <p style="text-align: center;">Bilan projet d'entreprise</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Définition du poste → du profil</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Descriptif complet</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Texte annonces</p>		
Le.....	<p>Lancement du recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diffusion de l'annonce - Gestion des appels téléphoniques - Gestions des candidatures 		
Le	<p>Fin des candidatures</p> <p><i>Grille d'analyse</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sélection des lettres et CV - Convocations, RDV <p><i>Fiche d'évaluation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Accueil des candidats - Premiers entretiens - Entretiens finalistes - Négociation 		
Le	<p>Sélection du candidat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lettre d'engagement 		
Le	<p>Prise de fonction</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accueil et information - Tutorat et formation - Contrôle de la performance <p>Engagement définitif</p>		

L'annonce et la diffusion



Les items :

- Les spécificités de l'entreprise
- Le type de contrat
- La date de recrutement
- L'intitulé du poste
- Les principales missions
- Les qualités recherchées
- Le niveau d'expérience/diplôme
- La durée de travail/horaires
- Le lieu de travail
- Le salaire

ATTENTION

Les réseaux sociaux sont aujourd'hui un vecteur de recrutement de plus en plus utilisé

Former des apprentis est une des solutions les plus répandues dans l'artisanat

L'annonce doit capter l'attention du futur candidat

- ✓ Déterminez ce qui est attirant dans votre entreprise : les horaires, les conditions de travail, le matériel, l'ambiance, la proximité
- ✓ Commencez par une phrase qui valorise les salariés au sein de l'entreprise
- ✓ Déterminez les valeurs de l'entreprise qui font ressortir votre spécificité
- ✓ Communiquez le plus largement possible en utilisant tous les médias à votre disposition
- ✓ Faites-vous aider par votre Organisation Professionnelle si l'exercice est trop complexe pour vous

Quelle diffusion ?

- ✓ Pôle Emploi (site Internet), Mission locale
- ✓ Site apprentissage de la région <http://www.apprentissage-paysdelaloire.fr/>
- ✓ Votre Organisation Professionnelle, le CIFAM, l'IFOCOTEP, le Bon Coin
- ✓ Indeed, Facebook
- ✓ Agences d'Intérim
- ✓ Les affichettes en boutique
- ✓ Cap vers l'Emploi
- ✓ Presse locale, annonce locale

Nantes Centre Boulangerie Annette recherche

Un/Une Vendeur Préparateur H/F tout de suite

La priorité est donnée à l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs, dans un esprit de développement et d'engagement durable.

**Vous aimez le contact clientèle
Vous êtes dynamique et souriant-e,
Vous recherchez un temps Partiel/Plein en CDI**

Vous préparez les produits destinés à la vente et servirez les clients de la Boulangerie Annette.

A ce titre, vous serez en charge de :

- Participer activement à la vente proprement dite et garantir le meilleur service aux clients.
- Contribuer au développement du chiffre d'affaires de la boulangerie.
- Gérer la caisse.
- Fabriquer les produits vendus en magasin en respectant les procédures internes.
- Appliquer la politique commerciale de la société.
- Respecter les normes applicables (hygiène, sécurité...).
- Contribuer au nettoyage du magasin.

Nos atouts :

- Une clientèle fidèle qui nous aide à progresser
- Une équipe de collaborateurs-trices jeune et dynamique qui exprime ses idées
- Une entreprise très présente sur le réseau local : association, école,

Rémunération selon convention ...

Lire et sélectionner par le CV



Check List de questions pour analyser le CV :

- Quelles sont ses missions principales ? Quel est son rôle ?
- Est-ce que le CV est centré davantage sur les titres, statuts, fonctions, responsabilités qu'il a obtenus ?
- Quelles sont les compétences particulières indiquées ? (techniques, sociales, organisationnelles, managériales, informatique, linguistiques, artistiques...)
- Possède-t-il d'autres compétences qui peuvent apporter une valeur ajoutée au poste ?
- Quels ont été ses niveaux de responsabilité ? Sont-ils cohérents ? Y-a-t-il une évolution significative ?
- Quels ont été ses choix de carrière ? Ont-ils été logiques ?
- Y a-t-il eu des interruptions ? Des changements brusques de carrière ?
- Est-ce que sa carrière est d'une grande diversité ? Ou plutôt centrée sur un domaine,

Lire un CV

Vous rêvez de dénicher les meilleurs talents cachés ? Apprenez à décrypter ces détails qui feront la différence !

- ✓ Vous parcourez facilement le contenu d'un CV et trouvez les informations utiles en quelques secondes.
- ✓ Le CV est composé d'un projet professionnel clair énoncé d'entrée,
- ✓ Il est vierge de fautes et de coquilles,
- ✓ Un candidat ayant effectué un stage à Paris, puis un autre à Marseille avant de décrocher un premier emploi à Rennes, vous révèle un candidat qui sait s'adapter à s'intégrer.
- ✓ Vous peinez à départager deux jeunes candidats qui manquent encore d'expérience ? Fouillez les stages, les jobs d'été ou même les voyages : un postulant prêt à tout quitter pour acquérir de nouvelles connaissances est un postulant qui mérite votre attention. Indépendance et esprit d'initiative sont deux qualités qui peuvent faire la différence entre deux CV prometteurs mais peu garnis.

La catégorie « hobbies : Les amateurs de rugby révèlent leur esprit d'équipe, les accros du point de croix leur méticulosité, les fans d'échecs leurs capacités analytiques... Utilisez les hobbies comme une information précieuse en plus, mais vérifiez les dires du candidat si vous le rencontrez !

Lire une lettre de motivation

- ✓ Elle apporte un complément d'informations sur l'intérêt que porte le candidat à l'entreprise, au poste, sur ses motivations principales, ses intentions et son projet professionnel.
- ✓ Le plan est-il structuré ? Est-il vigilant à l'orthographe ? A-t-il un langage clair et précis ? La tournure des phrases est-elle positive ou négative ? Le contenu de la lettre est-il classique ou recherché ?
- ✓ Le style d'écriture est-il affirmé, dynamique, original, sobre, etc. ?
- ✓ S'est-il renseigné sur l'entreprise, le poste ?
- ✓ Fait-il le lien entre le poste à pourvoir et son expérience ?
- ✓ Sur quels arguments repose la valorisation de sa candidature ?
- ✓ Comment le candidat exprime-t-il ses motivations par rapport à l'entreprise et au poste ? Quelle est sa valeur ajoutée ?
- ✓ A-t-il un projet bien défini ? Quelles sont ses aspirations ?
- ✓ Quelle est votre impression générale ? Très satisfaisante, satisfaisante, insatisfaisante ?

Pierre DURAND

Né le 19.06.1991 à Marseille (13)

18 avenue des Canaris

44000 NANTES

06.00.00.00.00

pierrel.durand.jfc@gmail.com

VENDEUR EN BOULANGERIE - PATISSERIE

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

Depuis Janvier 2015 : **Hôte de caisse** dans le secteur de la grande distribution. Contrat de 30h par semaine. Accueil, encaissement, gestion de la caisse ~ Intermarché à Nantes (44000).

Mai 2011 à Juin 2014 : **Employé commercial polyvalent** dans le secteur de la grande distribution. CDI étudiant+ temps plein les vacances. Missions diverses en fonction du besoin de l'entreprise, caisse, mise en rayon, commande, gestion des stagiaires, remplacement chef de rayon (F&L) fermeture & ouverture du magasin, etc. ~ Netto à Albi (81000)

Juillet – Août 2010 : **Hôte de caisse** dans le secteur de la grande distribution. Contrat de 30h par semaine. Accueil, encaissement, gestion de la caisse ~ Intermarché à Nantes (44000).

FORMATION UNIVERSITAIRE

2014 : DEUG de Biologie Vers les Métiers de l'Enseignement (VME) ~ Université des Sciences et Techniques de Nantes (44).

- Stage de niveau 3 en Collège. Observation, participation et assistance d'un enseignant. ~ Collège Augustin Malroux à Blain (44)
- Interventions multiples en école primaire + journée porte ouverte dans le cadre d'un projet (main à la pâte). ~ École primaire du Gâvre (44)

2010 : Baccalauréat scientifique SVT, spécialisation SVT, option histoire de l'art ~ Lycée Jules Verne à Nantes (44)

DIVERS

Compétences : Grande capacité d'écoute, souriant, serviable, calme et patient, dynamique et toujours de bonne humeur, sens du commerce ...

Langues : Français (langue maternelle), Anglais (niveau B1) avec une formation professionnelle d'un mois auprès de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Tarn

Loisirs : Lecture (tout style), Cuisine, Sport (randonnée, course-préparation marathon), Sorties culturelles (musée d'art contemporain, expositions), Bricolage, Jardinage, Informatique (divers) avec une grande facilité d'apprentissage et d'adaptation

L'entretien de recrutement



La démarche

- L'accueil
- La présentation de l'entreprise
- La présentation du candidat
- Echanges/questions réponses
- Prétentions
- Conclusion
- Visite du fournil

ATTENTION

L'écoute est majeure : la répartition de la parole est à 70% du temps pour le candidat

- Posez des questions simples et courtes
- Rebondissez sur ce que vient de dire le candidat pour lui permettre d'approfondir, c'est ainsi que vous aurez la motivation profonde
- Soignez le lieu de l'entretien
- Soyez tout à l'entretien, pas de téléphone, ni de dérangement

Le recrutement est un acte majeur de l'entreprise. Le salarié recruté peut rester très longtemps dans l'entreprise

- ✓ S'appuyer sur le CV pour démarrer l'entretien peut aider à engager le dialogue
- ✓ Soigner l'accueil du candidat, se présenter, préciser le déroulement de l'entretien. Cet accueil est la mise en confiance du candidat.
- ✓ Accorder autant d'importance à l'analyse des motivations qu'aux capacités techniques du candidat, à ce qui le mobilise (valeurs, intérêts, projets, ...) et ce qui l'attire dans le poste ou l'entreprise,
- ✓ Fournir au candidat les informations nécessaires à sa compréhension du contexte et du poste
- ✓ Permettre au candidat de se projeter dans le poste en lui présentant des situations qu'il aura à résoudre : pour mesurer son potentiel à évoluer
- ✓ Ne pas projeter ses « à priori » sur le candidat, Se dégager de la première impression pour être libre d'engager l'échange.
- ✓ Considérer le recrutement comme une rencontre « gagnant/gagnant » : il s'agit d'un choix réciproque qui engage tout aussi bien le candidat que l'entreprise.
- ✓ Tenir compte pour finir de vos impressions, et demandez-vous si vous avez envie de travailler avec cette personne

Le questionnement est basé sur 4 axes :

- ✓ Ce qui intéresse le candidat dans le poste proposé, dans l'entreprise,
- ✓ Les compétences, les contributions, les réalisations,
- ✓ Le potentiel, et sa contribution pour demain.
- ✓ La perception qu'à le candidat de lui-même,

Choix :

- ✓ Reprendre à froid l'entretien pour décider
- ✓ Retenir un candidat par défaut est un risque majeur



L'entretien de recrutement est un moment clé pour l'intégration : il permet, à partir de l'échange de dégager les points de vigilance lors des premières semaines de travail

EXEMPLE DE QUESTIONS A POSER LORS DE L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

- Décrivez-moi votre plus belle réussite professionnelle ?
- Au cours des dernières années y a-t-il un événement qui vous a fait particulièrement évoluer ?
- Quels sont les aspects de votre travail que vous avez le plus aimé ? Le moins aimé ?
- Quels sont les cours que vous avez le plus aimés ? Le moins aimés lors de votre scolarité ?
- Pouvez-vous me citer un exemple de réalisation (produit, prestation...)
- Quand vous réalisez, par quoi commencez-vous ?
- Si le four n'est pas à température, que faites-vous ?
- Quand un client vous dit ceci, que faites-vous ?
-
-
- Quels sont les savoir-faire qui vous ont été les plus utiles ?
- Quelle était votre responsabilité ?
- Parlez-moi des problèmes que vous avez eu à résoudre.
- Quelles sont vos plus grandes forces sur le plan technique ?
- Qu'est-ce qui vous attire chez nous ?
- Quelle rémunération correspondrait au poste qui vous est proposé ?
- Avez-vous d'autres propositions en cours ?
- Avez-vous quelque chose à ajouter à la fin de cet entretien ?

Repérer :

- Comment **se projette la personne** dans le travail qui lui sera demandé, quels critères de performance annonce-t-elle ? Saisit-elle les urgences, les priorités ?
- Quelle est sa **situation actuelle** : les contraintes, les disponibilités, la mobilité géographique... ?
- Quelles **valeurs professionnelles** guident le candidat (salaire, responsabilité, prise d'initiative, autonomie, promotion, conditions de travail, lieu de travail, qualité des relations, ambiance d'entreprise, ...)
- Quelles sont les activités dans lesquelles le candidat se reconnaît le mieux ? Les points de satisfaction et d'insatisfaction ?
- Quel **type d'environnement** est de nature à permettre ou à freiner son épanouissement professionnel (type d'entreprise, relation avec les collègues, lien avec la hiérarchie, extérieur) ?
- Quelles sont les situations dans lesquelles le candidat se **sent à l'aise** et celles où il **se sent en difficulté** ?
- Comment s'articulent les intérêts personnels et professionnels ?

Le Processus d'intégration



Les Conditions de réussite

- Être présent à l'arrivée du salarié
- Remettre le livret d'accueil
- Informer les salariés du recrutement,
- Nommer un tuteur si nécessaire et l'envoyer en formation,
- Etablir l'organisation de ses premiers jours, premières semaines...
- Lui présenter les habitudes, rites, l'organisation,
- Lui donner des marques de confiance en adoptant une attitude d'écoute,
- Le soutenir pour marquer une réelle volonté d'accompagnement.

Cette phase d'intégration est le premier moment de la vie professionnelle du salarié dans votre entreprise. Elle est l'indicateur de la façon dont vous allez l'accompagner par la suite et conditionner la qualité des liens futurs.

Durant la période d'essai, Il s'agit de :

- ✓ **Confirmer ou infirmer la décision** de recrutement : réalité des compétences, intégration dans l'équipe, adaptation à l'entreprise,
- ✓ Permettre au nouvel embauché de **vérifier si le poste lui convient.**
- ✓ Vérifier que l'on peut **résorber l'écart** entre ce que requière le poste et les compétences de la personne.
- ✓ Prendre le temps de décider avant la fin de la période d'essai

La démarche :

- ✓ **Accueillir et présenter** à l'équipe le nouvel embauché le premier jour et régler les formalités d'accueil
- ✓ Etablir son **plan d'intégration** en plusieurs étapes avec des objectifs simples et opérationnels assurant la réussite de la prise de poste
- ✓ **Faire un entretien** 15 jours après l'embauche pour faire un point sur les compétences, l'intégration dans l'équipe, la motivation, ... et renouveler cet entretien avant la décision fin de période d'essai

ATTENTION

L'arrivée du candidat dans l'entreprise n'est que le commencement du recrutement.



N'oubliez pas que le nouvel embauché a lui aussi ses propres critères d'évaluation. Il est susceptible d'avoir d'autres propositions et / ou de mettre fin lui-même à la période d'essai

SUIVRE L'INTEGRATION

Salarié concerné :

Date d'arrivée :

Tuteur :

Emploi occupé :

Période du

au

Activités programmées	Quand ?	Avec qui ?	Avec quels moyens ?