

RECRUTER AUTREMENT DANS LES ENTREPRISES ARTISANALES DU BÂTIMENT



Pour recruter efficacement,
construisez un parcours candidat.
Mettez-vous à la place d'un candidat :
et si c'était moi
qui cherchais un emploi ?

- **Identifier les raisons qui vous poussent à recruter** : surcharge d'activité temporaire, départ à la retraite, développement de l'entreprise...
- **Définir les besoins de compétences** : Quel poste ? Quel niveau de compétence ? Quel type de contrat (contrat d'apprentissage, CDD, CDI, Intérim, ...) ? Quelle personnalité ? Quel salaire ?
- **Formaliser la fiche de poste et hiérarchiser les compétences recherchées** en indiquant les 3 ou 4 compétences clés, incontournables que le futur candidat doit détenir.
- **Valoriser les grandes valeurs de l'entreprise sur votre site internet et les réseaux sociaux** : utilisation de matériaux innovants, aménagement du temps de travail, avantages sociaux en plus du salaire, les actions de santé et sécurité au travail (ex : installation d'hygiène, aide à la manutention, aménagement du véhicule), engagement dans le développement durable (Responsabilité Sociale de l'Entreprise)...
- **Identifier comment les candidats vont postuler** (en direct par annonce, sur les réseaux sociaux, via l'agence d'emploi, par cooptation...) ?
- **Donner du rythme** pour vous démarquer et démontrer que votre entreprise est active dans la démarche.



Utilisez Articompetences pour réaliser vos fiches de poste et créer vos offres d'emploi <https://articompetences.capeb.fr/> : très simple d'utilisation, cet outil en ligne vous propose des fiches de poste standard ou à personnaliser.



7 CONSEILS PRATIQUES

1

Valoriser votre entreprise

(tout en restant proche de la réalité !)

Clarifiez vos idées, identifiez vos valeurs, vos points forts.

« Pourquoi nous rejoindre ? Pourquoi les candidats restent-ils et s'engagent-ils dans mon entreprise ? »

Faites parler vos salariés pour qu'ils racontent la culture de l'entreprise, leurs ressentis, leurs expériences, leurs conditions de travail...

2

Se démarquer

Soignez votre annonce : privilégiez les annonces courtes et évitez les exigences démesurées. Séduire le candidat.

Optez pour des vidéos/photos et pensez à les renouveler sur votre site et sur vos réseaux sociaux.

Entretenez des relations dans le temps avec les **structures de l'emploi** et les partenaires locaux.

3

Embarquer l'équipe/ les équipes

Informez vos équipes du projet de recrutement.

Associez vos salariés au recrutement par exemple dans le cadre d'une cooptation. Ils sont les **meilleurs ambassadeurs** de l'entreprise.

4

Se rendre visible

Privilégiez la multidiffusion : les structures de l'emploi (fiche de poste avec Articompetences), CFA, ...

Les réseaux sociaux : Facebook, Le bon coin, Indeed, Instagram, LinkedIn, ...

Votre réseau : clients, partenaires, commerçants, associations.

5

Rester disponible

Bloquez des créneaux dédiés dans les jours suivants pour analyser les candidatures.

Contactez rapidement les candidats retenus par téléphone pour planifier un rendez-vous (utiliser pour garder le contact les SMS, WhatsApp, ...)

6

Accorder de l'importance à l'entretien

Accrochez l'attention dès les premières secondes.

Parlez directement au candidat de manière **naturelle et posée.**

Mettez rapidement en valeur les **bénéfices du travail de manière originale** : quels sont les avantages du poste et de votre entreprise ? Ce que vous appréciez au quotidien dans la relation au travail ? Indiquez les avantages sociaux (mutuelle, prime, ...), l'organisation du travail, ... Allez au-delà des compétences techniques : pour faire la différence, mettez l'accent sur les **compétences comportementales** qui seront appréciées.

Proposez un **tour des locaux.**

7

Entretenir les liens

Ne laissez pas les candidats sans réponse : faites un retour spécifique même court (SMS, téléphone, ...).

Maintenez le contact avec les meilleurs candidats non retenus.



N'offrez pas le poste à pouvoir, vendez-le !



- **Soignez votre image sur les réseaux sociaux**, mettez en avant vos **valeurs et atouts** en veillant à rester en accord avec la réalité du terrain.
- **Laissez une bonne impression à vos candidats rencontrés, retenus ou non** : ils sont les promoteurs de l'entreprise.
- Vous pouvez aussi **créer des événements** en vous démarquant de vos concurrents avec la CAPEB, les structures de l'emploi (France Travail, mission locale, CAP Emploi), les CFA...



Créez des événements : la nouvelle génération aime l'innovation, donnez-lui envie de vous rejoindre !