

Publicité – Sélection – Contrat d'apprentissage

Du recrutement au contrat d'apprentissage

Avant d'établir un contrat, vous avez, en votre qualité de formateur professionnel, une longue expérience de l'apprentissage : Votre réflexion ira dans le sens de comment trouver un apprenti et comment faire le bon choix. Par ailleurs, le candidat potentiel doit savoir quelle profession il entend apprendre, dans quelle formation il entre et si vous êtes le formateur idéal pour lui.

Les explications ci-après devraient vous aider à sélectionner l'apprenti qui vous convient le mieux.

De quelle manière recruter un apprenti ?

- Dans les écoles
- Chez les clients
- Auprès des collègues de l'arrondissement voisin
- Dans les foires et expositions régionales
- De bouche-à-oreille

Quel instrument utiliser ?

- Brochures de formation Ramoneur Suisse
- Panneaux d'exposition Ramoneur Suisse
- Film sur la formation
- L'image de l'entreprise / le bouche-à-oreille
- Journées d'essai d'apprentissage
-

Le téléphone

Quelqu'un vous appelle ; lui-même, sa fille ou son fils aimeraient accomplir une formation chez vous.

Questions possibles :

- Pourquoi avez-vous retenu mon entreprise ?
- La formation scolaire ?
- La date d'entrée en formation ?
- L'âge
- Le domicile / l'adresse ?

Etes-vous disposé à former un apprenti l'année prochaine? Que doit vous fournir la personne intéressée pour que vous puissiez l'inviter à un premier entretien ?

- Lettre de candidature : L'intéressé devra expliquer pourquoi il souhaite devenir ramoneur.
- Certificats scolaires
- Liste de hobbies et de loisirs

Prochaine étape

- Invitation à l'entretien (envoi de la confirmation écrite)
- Préparer la documentation pour l'entretien

L'entretien d'embauche

Prenez en considération les points suivants :

- Invitez aussi les parents du candidat à l'entretien
- Créer une atmosphère agréable et conviviale
- Expliquer la profession de ramoneur au plus près de la réalité (prospectus, film professionnel, etc.)
- Présenter le programme de travail prévu (5 jours de travail)
- Prévenez l'intéressé qu'il devra tenir un journal de travail pendant l'essai d'apprentissage
- Posez vos questions de manière à ce que l'intéressé donne de longues réponses
- Prendre congé

Voir aussi les check-lists « Entretien d'embauche » !

Prenez votre temps de peser le pour et le contre et laissez l'intéressé assimiler cette expérience avant de décider si vous voulez convenir ou non un essai d'apprentissage avec le candidat ; si oui, demandez aussi l'autorisation aux parents. Si vous prenez une décision négative, expliquez lui en détail ce qui vous a amené à cette décision.

Essai d'apprentissage

But de l'essai d'apprentissage

La documentation de candidature et le premier entretien d'embauche vous livrent les premières informations sur le candidat, mais ces impressions sont limitées dans le temps et dans leur contenu. Dès lors, l'essai d'apprentissage s'avère être un important instrument permettant de bien évaluer les qualités du candidat, à savoir son doigté, ses aptitudes pratiques et sa compréhension des opérations de travail, sa précision ou son caractère afin d'assurer à long terme la qualité des travaux de ramonage.

L'important, c'est de s'assurer que le candidat s'engage dans la bonne profession et qu'il n'interrompe pas la formation après quelques mois ou qu'il ne change pas de profession à la fin de la formation.

Comme formateur, vous devez observer le candidat, le tester et l'évaluer, afin d'appuyer votre prise de décision sur de bonnes bases et de pouvoir répondre à la question :

Contrat d'apprentissage oui ou non ?

Points à observer ?

Si vous ne vous occupez pas personnellement de l'apprenti, confiez-le à un collaborateur qualifié qui dispose d'une expérience professionnelle suffisante et qui a accompli un cours de formateur. Observez en outre les points suivants :

- Avez-vous conclu une assurance responsabilité civile pour votre apprenti pendant sa période d'essai ?
- Respectez les prescriptions SUVA et remettez à votre candidat un équipement de protection individuelle.
- Adaptez les temps de travail et coordonnez-les avec le temps de présence d'autres collaborateurs. N'oubliez pas que l'apprenti, pendant sa période d'essai, est assujéti à la loi sur le travail.
- Faites un bon mélange entre la théorie et la pratique, suivant les progrès de l'apprenti qui fait son essai et encouragez-le à poser des questions.
- Donnez-lui des prises de position positives et critiques avec des explications.
- Contrôlez toujours le jour suivant le journal de travail de l'apprenti pendant sa période d'essai.
- Notez vous aussi vos impressions par écrit.
- Restez en contact avec les parents.
- A la fin du stage pratique, remettez-lui un cadeau en guise de reconnaissance (pas d'argent).

- Faites maintenant un test d'aptitude avec votre candidat (par écrit).

Après l'évaluation des points forts et des points faibles de votre candidat, prenez la décision :

Contrat d'apprentissage oui ou non ?