

5 CONSEILS

pour attirer les futurs apprenti(e)s

Pour votre entreprise, l'apprentissage est un projet d'avenir. Le besoin de recrutement d'un apprenti H/F se définit en fonction de critères propres à chaque entreprise.

Que ce soit pour faire progresser quotidiennement un salarié et lui permettre, après une période de formation en début d'apprentissage, d'être rapidement productif dans l'entreprise; ou que l'apprentissage soit pour vous une méthode de recrutement vous permettant de former vos futurs collaborateurs, en formant un apprenti, vous vous assurez de pouvoir recruter, en fin d'apprentissage, un salarié dont vous connaissez les capacités et surtout formé à la culture de votre entreprise.

Toutefois, il est parfois aussi difficile de trouver le bon candidat à l'apprentissage que de trouver un futur collaborateur en CDI !



En 2017, l'IFRIA Bretagne a recensé **3 fois plus d'offres d'apprentissage de la part des entreprises que de candidats !**

01

Un candidat vous a contacté directement ou il s'agit d'une candidature envoyée par l'IFRIA Bretagne ? Prenez contact avec le candidat rapidement !

En moyenne, les entreprises répondent à une candidature sous 3 semaines. Pendant ce laps de temps, les futurs apprentis ne restent pas inactifs et ils ont peut-être déjà accepté une autre offre. Premier arrivé, premier servi ! Nous vous conseillons de prendre contact avec les candidats sous une semaine.

02

Dans la mesure du possible proposez un entretien aux candidats à l'apprentissage.

Le CV d'un apprenti peut paraître encore peu fourni : c'est normal, il est au début de sa vie professionnelle. Les entreprises qui ont réussi cette étape insistent sur l'importance à accorder à la motivation, à la curiosité, à l'envie... Vous avez toujours un doute ? Les candidats qui sont proposés par nos soins, ont tous été vus en entretien par nos équipes. N'hésitez pas à nous demander notre avis.

03

Gardez en tête que pour les apprentis, cet entretien est souvent un premier contact avec l'entreprise et une étape qui peut être intimidante.

Il s'agit parfois de leur premier entretien professionnel. Certains ne maîtrisant pas nécessairement les règles de l'entreprise, le dialogue est primordial. En fonction des réactions du candidat vous pourrez ainsi mesurer sa capacité à s'intégrer dans l'entreprise et à se former dans les meilleures conditions.

04

Les missions que vous proposez sont particulièrement passionnantes ? La rémunération prévue pour l'apprentissage est supérieure au minimum légal ? Votre entreprise propose de fortes opportunités d'évolution après l'apprentissage ?...

Autant d'atouts qu'ils vous faut valoriser. C'est aussi l'occasion de faire visiter votre entreprise, de présenter le futur maître d'apprentissage et les équipes, de décrire le poste... pour donner à l'apprenti le sentiment d'être attendu et lui donner envie de vous rejoindre (mais aussi lui donner les clés qui lui permettront de s'intégrer rapidement). Les candidats sont sensibles aussi à la culture de l'entreprise, l'ambiance, ...

05

Vous avez validé la candidature en interne ? Informez le candidat de cette bonne nouvelle le plus rapidement possible.

De même afin de formaliser l'accord qui vous lie, signez et faites signer au plus vite un accord de signature de contrat d'apprentissage avant de signer le CERFA qui contractualise l'apprentissage (via votre organisme consulaire). Contactez aussi vos interlocuteurs IFRIA qui pourront vous accompagner et vous transmettre tous les documents nécessaires au bon déroulement de votre recrutement d'apprenti (planning, exemples de missions, accord de signature...).

01

Proposer un entretien au plus vite



02

Valoriser la motivation plus que le CV



03

Faire de l'entretien un réel échange



04

Faire de votre entreprise THE PLACE TO WORK



05

Donnez une réponse rapidement



POUR SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE AVEC L'APPRENTI QU'IL VOUS FAUT !