

Recruter et intégrer un compagnon

Du besoin réel à la fin du premier mois : fiche de poste, entretien structuré, période d'essai, accueil sur chantier et suivi des trente premiers jours.

Recrutement

3 h

Déroulé de la séance

0:00 - 0:15

Ouverture

« Votre dernier recrutement : comment ça s'est passé ? »
Recueillir trois récits, dont un échec.

0:15 - 0:50

Du besoin à la fiche de poste

Exercice : transformer « on cherche un gars motivé » en cinq compétences observables.

0:50 - 1:35

L'entretien structuré

Par trinôme : un candidat, un recruteur, un observateur. Grille commune, notation factuelle, débriefing.

1:35 - 1:50

Pause

—

1:50 - 2:20

Ce qui est interdit

Vingt questions d'entretien à classer : autorisée, à éviter, interdite. Focus sur les 25 critères de discrimination.

2:20 - 2:50

Accueil des trente premiers jours

Construire la trame J1, J7, J30 pour un poste choisi par le groupe.

2:50 - 3:00

Quiz et synthèse

Cinq questions, trois points à retenir.

Objectifs de la séquence

À la fin de la séance, le stagiaire sait :

1. Formuler un besoin de recrutement en compétences observables, et non en qualités
2. Conduire un entretien structuré, identique pour tous les candidats, et argumenter une décision
3. Respecter les règles de non-discrimination et savoir quelles questions sont interdites
4. Organiser un accueil chantier en trois temps et désigner un référent

1 Traduire un besoin en compétences

Une demande de recrutement arrive rarement formulée correctement. « Il nous faut un maçon motivé » ne permet ni de choisir un candidat, ni d'évaluer le recrutement six mois plus tard.

La méthode consiste à décrire ce que la personne fera réellement dans les six premiers mois, puis à en déduire des compétences observables. Chaque compétence doit pouvoir être vérifiée par une question ou une mise en situation.

Reformuler une demande floue

Formulation initiale	Ce que cela veut dire	Compétence observable
« Motivé »	Viendra régulièrement, acceptera les contraintes	A déjà travaillé en horaires décalés ou en grand déplacement
« Autonome »	Saura se débrouiller sans consigne permanente	A déjà préparé seul une tâche et rendu compte
« Bon relationnel »	Ne créera pas de conflit avec l'équipe	A déjà géré un désaccord ou accueilli un nouvel arrivant
« Polyvalent »	Pourra changer de tâche selon le planning	A exercé au moins deux métiers du lot sur un même chantier

2 L'entretien structuré, contre l'impression

Un entretien non structuré mesure surtout la capacité du candidat à ressembler à ce qu'on attend. L'entretien structuré pose les mêmes questions à tous, note des faits et non des impressions, et permet de comparer.

La technique de base est simple : demander des situations passées, pas des intentions. « Comment réagiriez-vous si... » produit une réponse apprise ; « racontez-moi la dernière fois que... » produit un récit vérifiable.

Une grille à quatre niveaux suffit : insuffisant, partiel, conforme, fort. Pour chaque note, on écrit un exemple factuel tiré des propos du candidat. Sans cet exemple, la note ne vaut rien.

Trois questions qui font la différence

« Racontez-moi une tâche que vous avez arrêtée pour raison de sécurité. » —
« Quel désaccord avez-vous eu avec un chef d'équipe, et comment cela s'est-il terminé ? » — « Quel imprévu a désorganisé votre semaine dernière, et qu'avez-vous fait ? »

3 Les questions interdites

Vingt-cinq critères de discrimination sont prohibés par la loi, notamment l'origine, le sexe, la situation familiale, l'âge, l'état de santé, le handicap, les opinions politiques, l'appartenance syndicale, la religion, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

En pratique, une question est problématique dès qu'elle n'a pas de lien direct et nécessaire avec le poste. Demander si le candidat a des enfants pour évaluer sa disponibilité est interdit ; demander s'il peut être présent à 6 heures sur des chantiers éloignés est légitime.

Le conducteur qui recrute engage l'entreprise. Une question interdite posée en entretien peut être produite en justice et coûter cher, même sans intention de nuire.

Attention, piège fréquent

« Vous êtes jeune, ça ne vous dérange pas de porter des charges lourdes ? » cumule deux problèmes : l'âge et l'absence de visite médicale. On parle de la tâche, pas de la personne.

4 Période d'essai et intégration

La période d'essai permet de vérifier que le salarié convient au poste. Sa durée, son renouvellement éventuel et le délai de prévenance en cas de rupture dépendent du contrat et de la convention collective : on ne cite jamais une durée de mémoire.

L'intégration, elle, ne s'improvise pas. Un nouvel arrivant laissé sans référent met plusieurs semaines à comprendre les règles implicites du chantier — quand les autres le font en quelques jours. Le référent n'est pas forcément le chef d'équipe : c'est la personne qui a le temps de répondre aux questions simples.

Trois points de rendez-vous suffisent : le jour 1 pour l'accueil et la sécurité, le jour 7 pour les premières difficultés, le jour 30 pour un bilan d'intégration.

- Jour 1 : visite du chantier, risques, EPI, règles de vie, référent désigné, présentation de l'équipe
- Jour 7 : point sur les tâches confiées, questions, premiers écarts
- Jour 30 : bilan, compétences acquises, besoins de formation, décision sur la suite
- À chaque étape : une trace écrite, même courte

5 Cas pratique : le recrutement qui dérape

Situation. Vous devez remplacer un coffreur expérimenté. Trois candidats : un jeune de 19 ans sans expérience, une femme de 38 ans qui revient après cinq ans d'arrêt, et un intérimaire de 52 ans qui a travaillé douze ans dans une entreprise concurrente. Le chef d'agence vous dit : « prends le jeune, il sera plus souple ». Vous avez trois jours pour décider.

Ce que vous devez faire :

1. Quelles compétences observez-vous réellement pour ce poste, et comment les évaluez-vous ?
2. Quels éléments de la remarque du chef d'agence posent problème ?

3. Comment structurez-vous les trois entretiens pour pouvoir comparer ?
4. Que mettez-vous en place pour les trente premiers jours du candidat retenu ?

6 Quiz de vérification

Une seule réponse par question. La correction s'affiche dès que vous répondez.

Question 1. Quelle question est autorisée en entretien d'embauche ?

Réponse : Seules les questions en lien direct avec le poste sont admises. La disponibilité réelle et la mobilité en font partie.

Question 2. La période d'essai...

Réponse : Durée, renouvellement et délai de prévenance sont fixés par la loi, la convention et le contrat : on vérifie avant d'annoncer.

Question 3. Le meilleur indicateur de réussite d'un recrutement est...

Réponse : Un recrutement réussi se mesure à l'autonomie atteinte et au maintien dans le poste, pas au volume de candidatures.

Question 4. Un référent pour un nouvel arrivant doit être...

Réponse : Le rôle demande du temps et de la pédagogie, pas une position hiérarchique.

Question 5. Le jour 1 sur chantier, il est indispensable de...

Réponse : L'accueil sécurité conditionne la suite : sans lui, ni le salarié ni l'entreprise ne sont protégés.

À retenir

- Un besoin de recrutement se formule en compétences observables, jamais en qualités.
- Entretien structuré : mêmes questions, notes factuelles, décision argumentée.
- Trois rendez-vous d'intégration — J1, J7, J30 — et un référent disponible.

7 Sources

- Défenseur des droits — discriminations au travail — Liste des critères prohibés et exemples de questions interdites.
- Code du travail numérique — période d'essai — Règles de durée et de rupture, selon le contrat.
- INRS — accueil des nouveaux arrivants — Principes de l'accueil sécurité et du tutorat.