

## Comment un apprenti est sélectionné

Le recrutement à Vaucanson se fait en plusieurs étapes. Le but de cette page est de vous montrer comment l'école Vaucanson procède dans son recrutement. Si vous êtes une entreprise intéressée à recruter un apprenti Vaucanson, vous pourrez voir comment intervenir dans les étapes de sélection et comment l'équipe Vaucanson met en communication les candidats et l'entreprise.

**Si vous souhaitez des renseignements complémentaires ou si vous souhaitez participer à nos jurys de recrutement, merci de nous contacter : [vaucanson@cnam.fr](mailto:vaucanson@cnam.fr)**

### Sélection sur dossier



Depuis deux ans, Vaucanson reçoit plusieurs centaines de candidatures sur dossier (260 en 2013, 310 en 2014), pour un nombre limité de places. Pour notre sélection, nous sommes particulièrement vigilants sur les points suivants :

- les absences,
- le comportement en cours,
- les notes en observant si elles semblent être en accord avec les appréciations,
- si les notes sont basses, nous cherchons à savoir s'il s'agit d'un problème d'orientation qui démotivait le jeune. Si tel est le cas, nous le recevons en entretien pour tester sa motivation et sa maturité.

**Une centaine de candidats sont sélectionnés pour passer un entretien**

#### Outils d'aide au recrutement

*Comment repérer un candidat ayant un profil intéressant et situer son champ de compétences?  
Voici quelques uns de nos outils :*

-  [Guide d'entretien jury](#)
-  [Grille d'appréciation](#)

### Entretien de motivation avec un jury mixte et critères de sélection

Les jurys sont composés, autant que possible, d'un représentant entreprise et d'un enseignant qui font passer au candidat un entretien destiné à évaluer les points suivants :

**capacité à analyser, synthétiser, résumer,  
curiosité, ouverture au monde,  
capacité à prendre des initiatives et à travailler en autonomie,  
appétence pour l'apprentissage et l'entreprise.**

Si l'entretien est concluant, le candidat est déclaré admissible. En moyenne, 60 à 70 candidats sont admissibles.

## **Ateliers de préparation aux entretiens**

Le candidat est convié à des ateliers de préparation aux entretiens. En plus de permettre à celui-ci d'améliorer ses performances lors de cet exercice, ces ateliers nous permettent de vérifier :

l'assiduité et la ponctualité du candidat,

sa participation : est-il à l'aise dans les situations de communication? ses questions sont-elles pertinentes ou non?

semble-t-il comprendre les informations transmises? etc.

de mieux les connaître et de préciser avec lui son projet professionnel ainsi que son profil.

Si un candidat nous renvoie des signes négatifs, nous le prévenons que nous ne pouvons pas nous engager pour lui auprès d'une entreprise et qu'il devra démarcher directement les recruteurs; il nous sera trop difficile de nous porter garants pour lui.

## **Mise en relation avec l'entreprise**

Après avoir reçu le candidat à l'atelier de préparation aux entretiens, nous envoyons par mail son CV, l'avis du jury d'admissibilité et quelques commentaires complémentaires.

L'entreprise prend alors directement contact avec le candidat pour lui faire passer ses propres épreuves de sélection.