

Recrutement et placement à Vaucanson

L'école Vaucanson attache une importance particulière à son recrutement. L'école cherche à détecter les meilleurs potentiels qui sauront s'adapter aux besoins des entreprises. Grâce à cette exigence dans notre recrutement, nous observons un très faible taux de défection (proche de 0% sur les trois dernières années) et obtenons des retours positifs des tuteurs entreprises et responsables RH (voir le document Témoignages entreprises)

Voici comment nous procédons pour examiner les candidatures et quels sont nos critères de sélection :

Etape 1 : Sélection sur dossier

Vaucanson reçoit plusieurs centaines de candidatures sur dossier (170 en 2013, environ 300 en 2014 et 2015), pour une capacité d'accueil de 20 à 30 places. La sélection est dure, nous sommes particulièrement vigilants sur les points suivants :

- **les absences,**
 - **le comportement en cours,**
 - **les notes** en analysant si elles sont **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*),
 - l'avis du professeur principal sur les points suivants : **qualités humaines, sociabilité, aptitude au raisonnement, expression orale/écrite, esprit d'initiative.**
- 20 % à 30% des candidats sont sélectionnés pour passer un entretien.**

Etape 2 : Entretien avec un jury mixte

Les jurys sont composés, autant que possible, d'un représentant d'entreprise et d'un enseignant qui font passer au candidat un entretien à partir d'une grille d'évaluation :

- **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. Environ **80% des candidats** sélectionnés sur dossier seront **admissibles** (soit environ **16% à 20% des candidats inscrits**).

Etape 3 : Ateliers de préparation aux entretiens et suivi de proximité

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,**
- **son niveau de 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.
- la capacité à présenter et argumenter son projet professionnel.

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.

Etape 4 : La mise en relation avec l'entreprise

Après avoir reçu le candidat aux ateliers de préparation, nous envoyons par mail son CV, l'avis du jury d'admissibilité et des commentaires complémentaires. Un coup de cœur peut être révélé et sera alors mentionné... L'entreprise prend alors directement contact avec le candidat pour lui faire passer ses propres épreuves de recrutement.