



EXPERTISE

MANAGEMENT

COGEDIS
GUY LEMERCIER

SALARIÉS

Réussir ses recrutements

Recruter en agriculture, n'est pas simple. Les chefs d'exploitation agricole ont donc tout intérêt à se poser la question des modes de recrutement, notamment via les nouveaux canaux de communication. Après l'étude des CV, l'entretien de recrutement doit être préparé avec méthode.

Au-delà des sites incontournables comme l'Apecita ou l'Arefa, d'autres plateformes en ligne peuvent vous permettre de trouver un salarié agricole. Le Bon Coin, de par son maillage local, est de plus en plus prisé pour des offres d'emplois saisonniers. La start-up YoJob Agriculture propose quant à elle ses services en ligne aux recruteurs et aux candidats.

Autant de solutions et de médias que l'agriculteur aurait tort de négliger dans le contexte actuel. Si un agriculteur sur deux utilise au moins un réseau social (Étude Agrinautes 2016) et qu'un tiers d'entre eux est sur Facebook, ils ne sont pas nombreux à publier des offres d'emploi en ligne. Pourtant, de nombreux secteurs d'activité ont déjà adopté LinkedIn, Viadeo, Twitter ou Facebook pour diffuser leurs offres.

De plus, les exploitations sont de plus en plus connectées. Pourquoi, alors, ne pas utiliser ces plateformes afin de faire circuler une offre ou une

recherche d'emploi? Si une annonce rayonne sur le web et dépasse son seul cercle d'amis ou de « followers », on augmente forcément ses chances d'atteindre des candidats potentiels.

L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Une fois l'annonce passée et les CV analysés, la phase d'entretiens est un autre point clé du recrutement, et l'un des plus stratégiques.

Si l'entretien de recrutement s'avère être une vraie épreuve pour les candidats, c'est également un temps fort côté employeur. La préparation de cette rencontre est donc importante.

Elle commence par la lecture et l'analyse du curriculum vitae (CV). Grâce au CV, l'employeur pourra s'informer sur la formation et le parcours du candidat et y relever d'éventuelles incohérences. Les points qui devront être développés avec le postulant au cours de l'entretien doivent être notés.

Préparer l'entretien de recrutement côté employeur, c'est aussi affûter son argumentaire sur le poste, les missions et l'exploitation. Cela peut s'avérer très utile pour convaincre un bon candidat indécis. Attention aussi au lieu de l'entretien. Il ne peut avoir lieu dans un local technique, les conditions d'accueil doivent être à la hauteur des attentes du candidat. Si l'impression est positive, il est conseillé d'organiser une visite de l'exploitation pour mettre le futur salarié en confiance et lui présenter les différents postes de travail.

QUESTIONS OUVERTES

La fiche de poste aborde les missions et les tâches qui seront confiées au salarié dans le détail. Elle sera très utile pour donner un fil conducteur à l'entretien de recrutement. Cette fiche de poste est également un bon moyen pour définir les qualités attendues au point de vue du savoir-faire et du comportement.

Tous les éléments déterminants du poste méritent d'être développés lors de l'entretien: de l'organisation du travail dans l'élevage en passant par les horaires, le management ou encore la formation. Bien sûr, la rémunération, les avantages en nature et tous les attraits du poste sont autant de points à aborder pour convaincre un candidat intéressant. La période d'essai et le contenu du contrat font aussi partie des sujets à discuter.

Afin de faciliter la sélection, il est recommandé d'établir une grille de critères permettant d'évaluer chaque candidat, à remplir lors de l'entretien. Autre condition de la réussite d'un entretien: la préparation

des questions. Il est important d'adopter des questions ouvertes afin de favoriser le dialogue: « dans quelle mesure, quels sont, combien, comment... »

CAPACITÉ D'INITIATIVE

Objectif principal de l'entretien: jauger les compétences du candidat. Face à un candidat expérimenté, il convient de poser des questions précises sur les résultats qu'il a obtenus, mais aussi sur son degré de participation à l'atteinte des objectifs. Le départ d'un ancien poste peut poser question et mérite d'être approfondi. Il peut être aussi pertinent de questionner le candidat sur l'actualité agricole, la conjoncture et les dernières techniques du métier. La projection du candidat dans une situation de travail fictive offre la possibilité de juger sa capacité d'initiative et d'adaptation. Il faut aussi amener la personne à exposer son parcours scolaire et l'obtention de ses diplômes. Enfin, une question sur son projet et ses ambitions professionnelles sont un bon moyen de tester l'envie de progresser et d'apprécier la pérennité du salarié dans sa fonction future. ■

NOTRE
CONSEIL

SI LES SITES SPÉCIALISÉS RESTENT INCONTOURNABLES, LES RÉSEAUX SOCIAUX, BIEN UTILISÉS, PEUVENT CONSTITUER UNE SOLUTION INTÉRESSANTE POUR RECRUTER EN AGRICULTURE.