



ressources humaines

gérer

Bien rédiger une offre d'emploi

Thierry Combet, délégué régional de l'Apecita à Toulouse, nous livre ses conseils pour bien formuler une offre d'emploi, afin de gagner du temps dans le recrutement.



➔ Que peut-on améliorer dans les offres d'emplois viticoles ?

Thierry Combet - Les annonces sont souvent succinctes. Les candidats potentiels étant de moins en moins issus du milieu viticole, ou agricole, il est nécessaire d'être précis sur les missions et l'organisation du travail. Ne pas oublier de mentionner les pics saisonniers ou des éléments tels que la superficie, le type d'organisation, s'il y a du matériel récent. Et des conditions telles que la souplesse horaire, les avantages en nature, les facilités de transport... sont des critères majeurs à spécifier.

➔ Comment décrire les tâches proposées de façon attractive ?

T. C. - Pour décrire avec précision les missions et les tâches à réaliser, collaborez avec vos salariés ou des personnes qui connaissent bien le terrain. Veillez à ne pas augmenter les prérequis exigés, ce serait dommage de démotiver les meilleures volontés alors que des compétences techniques peuvent s'acquérir par la suite ! Impossible d'être exhaustif mais pensez à ce qui peut faire mouche, qui a du sens pour vous et qui peut vous différencier. Par exemple une démarche pionnière ou une forte part à l'international. Mieux vaut afficher vos partis pris dès le départ. Outre vos projets, valorisez les conditions de travail et votre prise en compte des nouvelles aspirations (équilibre personnel-professionnel, qualité de vie au travail...).

➔ Quel ton adopter dans l'annonce ?

T. C. - Le « parler vrai », celui qui vous correspond et que vous

utiliserez au quotidien. Évitez la survalorisation des tâches ou l'occultation de contraintes. L'effet boomerang sera pire ! Voyez aussi si vous recherchez une personne qui vient vivre une expérience éphémère dans un domaine réputé ou qui va intégrer votre « famille » professionnelle dans la durée. Le ton et les thèmes développés seront différents. Évitez le jargon et les abréviations que des personnes non issues du milieu agricole ne vont pas comprendre.

➔ Comment trouver le bon intitulé ?

T. C. - L'attraction de l'intitulé conditionne fortement l'ouverture de l'offre ou sa lecture. Il doit donc être explicite et contenir des mots-clés qui peuvent le rendre attractif, quitte à être long. Ainsi « Maître de chai H/F dans un domaine tourné vers l'international » sera plus explicite qu'un simple « Maître de chai H/F ».

➔ Est-il nécessaire d'aborder la rémunération ?

T. C. - Selon une étude Météojob, l'absence d'indication du salaire freine et agace 58 % des personnes en recherche d'emploi consultant une annonce. C'est donc mieux de donner des éléments. Si l'entreprise ne peut pas embaucher au-dessus du marché, elle peut préciser par exemple que c'est la grille de la convention collective nationale agricole qui s'applique avec des avantages en nature ou mentionner des possibilités d'évolution. Attention à ne pas recruter avec un salaire déconnecté du marché de l'emploi. Si le salaire

est insuffisant, il faut réduire les missions et réorganiser l'activité en interne pour éviter l'impasse du recrutement.



Nombre d'offres d'emploi gagneraient à être moins succinctes

THIERRY COMBET délégué régional de l'Apecita, association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture, en Occitanie ©APECITA

➔ Y a-t-il des obligations légales ?

T. C. - L'offre d'emploi doit être rédigée en français si le lieu de travail est en France. Elle doit être datée et mentionner le nom de l'employeur, sauf exception en cas d'annonce anonyme passant par un intermédiaire. Elle doit être centrée sur les compétences et qualifications requises pour le poste à pourvoir. Sont interdites, par exemple, les références à l'âge, au sexe, à la situation familiale, à la race, aux opinions politiques, aux activités syndicales, aux convictions religieuses, au handicap, à l'orientation sexuelle... En cas d'infraction, même involontaire, les sanctions peuvent être lourdes.

➔ À qui faire relire l'offre ?

T. C. - Faites relire l'offre en interne. Rapprochez-vous de conseillers de l'Apecita, ou de l'Anefa [Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture] selon le profil du poste. Leurs conseils sont gratuits. Ce n'est pas obligatoire, mais leur confier l'annonce permet de se confronter au marché. Ces organismes développent une proximité avec les candidats. À l'Apecita, nous allons dans les écoles et percevons ce qu'attendent les futurs candidats. **PROPOS RECUEILLIS PAR CATHERINE GERBOD**

L'Apecita est spécialiste de l'emploi en agriculture, agroalimentaire et environnement.