



RECRUTER



QU'EST-CE QUI FAIT QU'UN CANDIDAT DEVRAIT VENIR CHEZ MOI PLUTÔT QUE CHEZ LE VOISIN ?



Le recrutement est un processus en plusieurs étapes qui demande du temps, de l'anticipation et de la préparation.

Le candidat ne doit pas être le seul à « se vendre », l'exploitation doit aussi mettre en avant son attractivité et identifier ses propres atouts qu'elle peut offrir : autonomie dans le travail, équilibre avec la vie privée, équipements et matériels performants, ambiance d'équipe, relation de proximité, management bienveillant, bonnes conditions de travail, etc.



BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE

- Quantification (charge de travail horaire)
- Qualification (fiche de poste)
- Définition d'une politique de rémunération claire et juste

DÉFINITION DES CRITÈRES DE CHOIX

- Profil du candidat recherché : traduire la « fiche de poste » en compétences requises



RECHERCHE DE CANDIDATS

- Activation des différents viviers (écoles, réseaux, candidatures spontanées, sites internet, etc)
- Prise de connaissance des candidats (CV, entretiens d'embauche, avis des anciens employeurs, etc)



CHOIX DU CANDIDAT ET ACTIONS POUR DIMINUER LES RISQUES D'ÉCHEC

- Evaluation des candidats par rapport aux compétences requises
- Explications des raisons du choix au nouveau collaborateur et aux candidats non retenus
- Mise en place d'un accompagnement : accueil, intégration, formation, tutorat, objectifs, échanges, etc.



CONSEILLER EN PRÉVENTION
MSA GIRONDE

LES CRITÈRES DE RECRUTEMENT NE REPOSENT PAS QUE SUR DES SAVOIRS ET DES SAVOIR-FAIRE: LE SAVOIR-ÊTRE EST IMPORTANT PUISQU'IL S'AGIT POUR LE FUTUR EMPLOÏÉ D'INTÉGRER UNE ÉQUIPE ET DE TRAVAILLER EN COLLABORATION.

L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT SERA L'OCCASION POUR LE MANAGER DE SONDER LE CANDIDAT SUR SES MOTIVATIONS. DES QUESTIONS PRÉCISES SUR SES CONNAISSANCES ET SES EXPÉRIENCES PERMETTRONT D'ÉVALUER SES COMPÉTENCES TECHNIQUES MAIS AUSSI RELATIONNELLES.



FORMATEUR EN
MANAGEMENT



L'essentiel & plus encore