

Mettre toutes les chances de mon côté pour recruter efficacement un salarié



Informations

Dates A la demande (7h)

Lieu Campus La Gaillarde,
[2 Place Pierre Viala](#) [34000 Montpellier](#)

Public Agriculteurs, porteurs de projets agricoles, agri-ruraux, entreprises de travaux forestiers, agricoles, du paysage et du cheval (sauf celles du spectacle et les loueurs d'équidés), animateurs, citoyens, élus
Demandeurs d'emploi

Responsable pédagogique Patricia Castellano

Lien web



Certification



L'article L.6316-4 II du code du travail reconnaît la qualité de l'établissement d'enseignement supérieur au titre des 4 catégories d'actions concourant au développement des compétences.

Contact

Pôle formation continue courte

E-mail : safco-formations-courtes@institut-agro.fr **Tél :** 04 99 61 30 27

Adresse : L'Institut Agro Montpellier – 2 place Pierre Viala Campus La Gaillarde
34 000 MONTPELLIER

SIRET : 130 026 222 00013

En France, le secteur agricole propose chaque année plus de 380 000 emplois permanents et près de 800 000 contrats saisonniers. Les filières les plus dynamiques en termes de main-d'œuvre sont la viticulture, le maraîchage, l'élevage et les grandes cultures. Le recrutement et la gestion des ressources humaines constituent des leviers fondamentaux pour améliorer les conditions de travail, stabiliser les structures et renforcer l'attractivité des métiers du vivant. Des analyses nationales récentes ont permis de cartographier précisément les besoins en compétences des employeurs. En réponse, de nouveaux parcours de formation ont été déployés sur tout le territoire. Aujourd'hui, trouver des salariés qualifiés demeure un défi crucial pour les exploitations, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, ainsi que pour les secteurs du paysage et de la filière équine (hors loisirs et spectacles).



Objectifs

- ☐ Analyser ses besoins et rédiger un profil de poste
- ☐ Identifier les partenaires de l'emploi et diffuser l'offre pour recruter (savoir où trouver un candidat, identifier comment relayer une offre d'emploi,...)
- ☐ Savoir conduire un entretien de recrutement pour trouver le bon salarié (savoir présenter de façon attractive son entreprise, identifier les bonnes questions à poser, identifier les compétences comportementales / motivations pour un recrutement durable...)
- ☐ Sécuriser le parcours d'intégration (réglementation et formalités administratives, conditions d'accueil, entretien de fin de période d'essai...)

Contenu et programme

Introduction et état des lieux

Cartographie des difficultés récurrentes, mise en contexte, enjeux RH et économiques

Anticiper et préparer la saison : donner les clés pour organiser et valoriser l'emploi saisonnier en amont et mener des entretiens constructifs pour choisir la bonne ressource

Planifier les besoins de main d'œuvre, créer une fiche de poste claire et attractive, identifier les interlocuteurs référents sur l'exploitation, réflexion guidée sur les besoins logistiques récurrents (charte de bonne conduite, livret d'accueil)

Intégrer les différents types d'entretiens de recrutement, comprendre la relation au travail des nouvelles générations, développer ses compétences psychosociales pour comprendre et fidéliser les saisonniers

Accueillir & intégrer efficacement : savoir structurer l'arrivée des saisonniers et les 48 premières heures

Remettre charte de bonne conduite et/ou livret d'accueil simplifié, faire visiter l'exploitation et expliquer les attentes (tâches, règles, horaires), favoriser les interactions pour encourager les questions (identifier un interlocuteur privilégié).

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques, mises en situation

Conditions d'admission

- Être en activité ou en position de gestion d'une exploitation (chef d'exploitation, co-exploitant, gestionnaire) Avoir recours à des saisonniers de façon régulière ou envisager d'en recruter prochainement.
- Avoir une connaissance de base de son organisation interne (besoins RH, périodes de pics, conditions de travail) Volonté d'améliorer l'attractivité de son exploitation et d'adopter une démarche plus structurée dans l'accueil et la fidélisation Accès à un ordinateur/tablette ou cahier pour prise de notes
- Pouvoir disposer de quelques données de base (nombre de saisonniers, périodes critiques, conditions d'accueil actuelles) pour les exercices pratiques

A noter

Cette formation est proposée en intra-entreprise pour des groupes de 10 personnes.
Contactez-nous pour fixer une date et obtenir un devis.