

LIVRE BLANC BAKER STAFF



GUIDE DU RECRUTEMENT EN

boulangerie pâtisserie



1

Comprendre les besoins du secteur en préparant son recrutement



Rédiger une fiche de poste détaillée

Définissez clairement les tâches du poste en décrivant ce que la personne devra faire chaque jour, ses responsabilités et ses objectifs.

Exemple : un boulanger prépare les pâtes, utilise les équipements et veille à l'hygiène.

Rédiger une offre d'emploi claire et attractive

Votre annonce doit être claire et attractive : décrivez bien les missions, les avantages et ce qui vous rend unique.

Cela évite les malentendus et aide à attirer des candidats qui comprennent bien le poste et s'intègrent plus facilement.

Mettre en place un processus de recrutement

Formalisez chaque étape pour rester efficace et offrir une expérience candidat fluide. La communication interne est clé pour ne pas perdre de temps et éviter les malentendus.

En recrutement, acceptez que certains facteurs vous échappent (marché, saisonnalité, tendances) : anticipez vos besoins au mois 3 mois en avance, car certaines périodes sont plus favorables, et adaptez-vous à un marché concurrentiel où de nouveaux statuts comme l'auto-entrepreneuriat attirent les candidats.

Préparer son recrutement : La fiche de poste

La fiche de poste précise les responsabilités et compétences, attire les bons candidats et facilite un recrutement efficace.

Les éléments attendus sur la fiche de poste

- Les missions et les objectifs
- Le type de profil recherché , les compétences attendues
- L'équipe, sa taille et sa place dans l'organisme
- Les contraintes et difficultés du poste
- Les conditions de travail, avantages..



Comment faire pour que cette fiche de poste soit fidèle à la réalité du terrain ?

La fiche de poste est plus précise lorsqu'elle s'appuie sur l'expérience des collaborateurs. Nous vous conseillons de rédiger cette fiche de poste avec l'aide d'un manager ou d'un collaborateur en poste.

Conseil Baker Staff : Faîtes chacun votre réflexion indépendamment, puis regrouper vos idées et concevez cette fiche de poste.

Dernière étape avant de rédiger l'offre d'emploi : la rémunération

Comparez le salaire au marché, aux responsabilités et aux avantages, en tenant compte du budget, pour proposer une rémunération juste et compétitive.



Rédaction de l'offre d'emploi

Il est important de rédiger une offre qui vous ressemble et qui ressemble à votre entreprise. Votre offre doit être courte, claire et précise !

Informez le candidat du processus de recrutement

Être transparent avec les candidats permet d'éviter de perdre du temps en filtrant ceux qui ne sont pas disposés à participer à des étapes essentielles du processus, comme une journée test ou un entretien en présentiel.

*Exemple d'information sur le processus :
Durée de l'ensemble du processus de recrutement, les interlocuteurs, le passage d'une journée test, le nombre d'entretiens...*

Mettez en avant vos avantages

Mettre en avant vos avantages, tels que des conditions de travail flexibles, des opportunités de développement, et un bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle, est essentiel pour attirer des candidats de qualité. Ces éléments montrent que vous valorisez le bien-être et la croissance de vos employés, ce qui peut les inciter à rejoindre votre entreprise.

Dans le secteur de la boulangerie pâtisserie, les horaires sont un élément à ne pas oublier sur l'offre d'emploi

Mettez en avant votre équipe, votre environnement de travail

Insérez dans votre offre d'emploi une ou plusieurs photos de l'univers de travail, de l'équipe en place. Cela permet au candidat de se projeter et ainsi d'attirer plus de talents.

Dans un secteur comme la boulangerie pâtisserie, mettre en avant l'artisanat ainsi que les ustensiles est essentiel pour valoriser votre offre d'emploi.

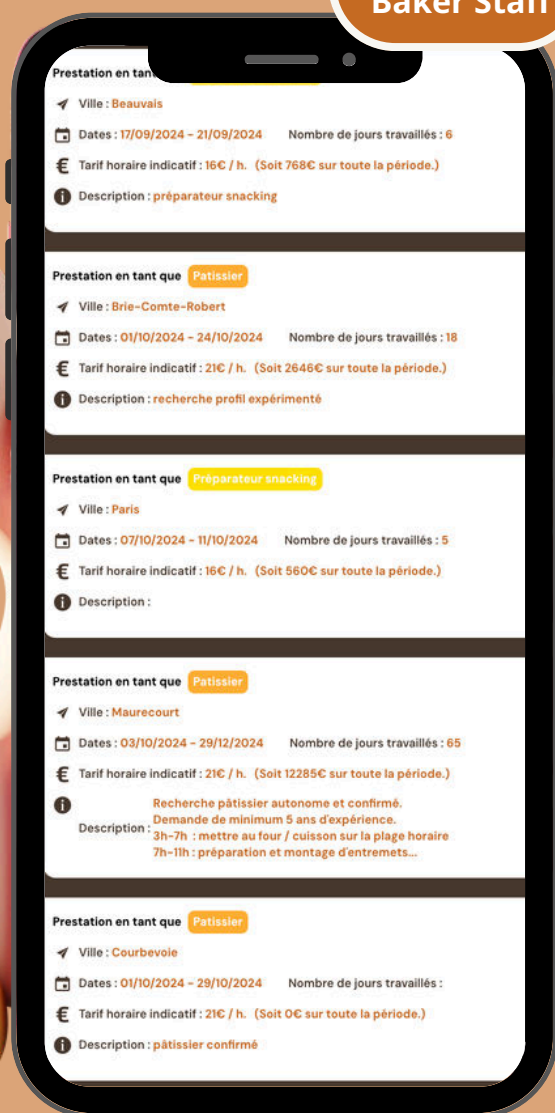


Retrouvez en annexe de ce document un exemple d'offre d'emploi pour un Boulanger

2

Élaborer une stratégie de recrutement

Découvrez Baker Staff



Diffuser votre offre

La diffusion ciblée de votre offre d'emploi via des canaux spécialisés et les réseaux sociaux maximise sa visibilité, attire des candidats qualifiés et optimise le processus de recrutement

Valoriser la culture d'entreprise

Une marque employeur forte et une bonne expérience candidat attirent des talents et renforcent leur fidélité.

Vous pouvez publier gratuitement vos offres d'emploi sur Baker Staff pour trouver un renfort ponctuel, ce n'est qu'une fois le profil trouvé et la prestation terminée, que le paiement prend place.

3

Le processus de sélection



- En moyenne, passer 30 secondes par CV
- Identifier les compétences non négociables.
- Et celles dont vous pouvez faire preuve de souplesse.

Explorer davantage un candidat qui possède des compétences ou des expériences similaires, même si elles ne sont pas identiques

Les bonnes pratiques

Faire des pré qualification téléphonique

Les entretiens prennent du temps : faites un tri par téléphone pour ne voir en personne que les candidats pertinents.

Répondre à la candidature de chaque candidat

Il est important de fournir une réponse à chaque candidat, même négative, afin de montrer du respect et de maintenir une bonne image de votre entreprise.

Avoir un processus de recrutement de maximum 3 semaines

Un recrutement rapide (max. 3 semaines) attire les meilleurs talents, améliore leur expérience et limite les coûts.

4

Conserver ses talents

Créer un environnement de travail positif

Un climat de travail inclusif, collaboratif et confortable favorise la satisfaction des employés.

Offrir des opportunités de développement professionnel

Investir dans la formation des employés montre que vous valorisez leur croissance : offrez ateliers, mentorat et programmes pour développer leurs compétences

Favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie Personnelle

Favorisez l'équilibre vie pro/perso avec flexibilité et télétravail pour réduire le stress et améliorer la satisfaction.

Écouter et prendre en compte les retours

Instaurer des canaux de communication ouverts pour que les employés puissent exprimer leurs préoccupations et suggestions. Des enquêtes de satisfaction régulières peuvent aider à identifier les domaines à améliorer

Une des étapes cruciales est :
l'entretien annuel



Préparer l'entretien annuel

L'entretien annuel évalue les performances, fixe des objectifs, favorise la communication et la confiance, et planifie le développement des compétences

Les étapes

Planifier le point en amont

Fixez une date pour l'entretien plusieurs semaines à l'avance. Cela donne au salarié le temps de se préparer et de réfléchir à ses réalisations et à ses attentes.

Collecte d'informations

Rassemblez des données sur les performances de l'employé tout au long de l'année, y compris les objectifs atteints, les projets réalisés et les feedbacks reçus.

Établir un agenda :

Définissez les principaux points à aborder lors de l'entretien. Cela peut inclure la discussion des résultats, des objectifs futurs, des besoins en formation et des aspirations professionnelles.

Encourager l'Auto-évaluation

Invitez le salarié à réaliser une auto-évaluation avant l'entretien. Cela favorise une réflexion constructive et permet d'identifier les domaines de discussion.

Puis mettre en place un plan d'action post-entretien

La préservation des salariés est cruciale pour la stabilité et la performance d'une entreprise. Retenir les talents nécessite une approche globale axée sur leur bien-être et leur épanouissement.

Suivi et Plan d'Action

Après chaque entretien, créez un plan d'action qui comprend :

- Les objectifs spécifiques à atteindre.
- Les ressources nécessaires (formations, mentorat).
- Un calendrier pour suivre les progrès. Assurez-vous que ce plan soit partagé et compris par l'employé pour renforcer son engagement.

Avantages des évaluations régulières

- **Engagement** : Les salariés se sentent valorisés lorsque leurs efforts sont reconnus et que leur opinion est prise en compte.
- **Développement Professionnel** : Identifiez les besoins en formation et en développement, ce qui aide à améliorer les compétences et la performance globale.
- **Climat de Confiance** : Ces évaluations renforcent la communication et la transparence, favorisant un environnement de travail positif.
- **Réduction du Turnover** : En s'assurant que les employés se sentent écoutés et soutenus, vous réduisez les risques de départ.

Pour résumer



Evaluations régulières

Tous les 3 à 6 mois.

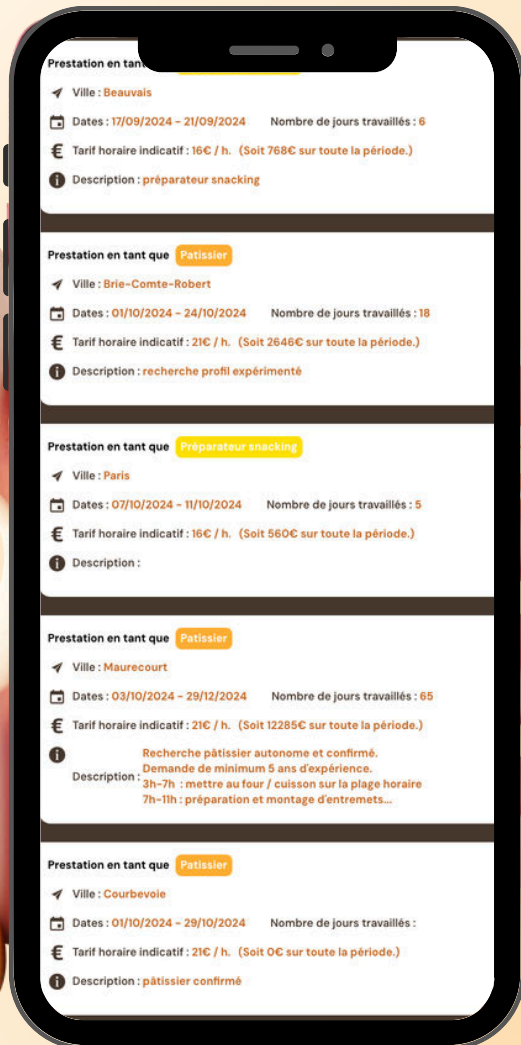
Points d'objectifs

Mensuel ou bimensuel.

Entretiens Annuels

1 fois / an

Baker staff le secret des boulangers pour ne jamais manquer de staff



BAKER
STAFF

bakerstaff.com

