



GUIDE POUR L'EMBAUCHE DU BON PROFESSIONNEL DE LA PGA DU CANADA POUR VOTRE ÉTABLISSEMENT



LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Ce guide est conçu pour vous suivre pas à pas dans le processus de recrutement. Vous apprendrez ce que vous devez savoir pour recruter, interviewer et sélectionner la bonne personne pour le poste. Si vous suivez ces directives, vous serez sur la voie d'embaucher un professionnel de la PGA du Canada qui est qualifié, talentueux et motivé pour amener votre entreprise vers de nouveaux sommets.



Embaucher le premier professionnel de la PGA du Canada de votre établissement ou remplacer un professionnel de la PGA du Canada apprécié depuis longtemps et qui prend sa retraite peut sembler une tâche simple. Mais avez-vous réfléchi à tous les éléments qui vous permettront de trouver le bon candidat ?

- Analyser les exigences du poste.
- Utiliser une source de recrutement appropriée.
- Filtrer les CV de manière efficace.
- Se préparer correctement aux entrevues.
- Être diligent dans la vérification des références.

La liste de contrôle des étapes d'embauche de la PGA du Canada vous aidera à suivre vos progrès. Cette liste de contrôle est disponible sur le site Web de la PGA du Canada ou peut être consultée en envoyant un courriel à l'adresse suivante employment@pgaofcanada.com

Les étapes que vous devrez suivre dans votre recherche d'emploi peuvent être mises en relation avec les éléments clés de l'élan de golf. Tous les éléments de base de l'élan - la position de départ, l'élan arrière, le mouvement de descente et le suivi - sont liés les uns aux autres ; aucun ne peut être négligé ou mis de côté si vous voulez rester sur la bonne voie. De la même manière, appréciez la totalité des étapes d'un recrutement réussi et la manière dont chacune des différentes étapes de votre recherche est liée aux autres.

Tout comme un bon coup de golf exige un équipement adéquat, une préparation mentale, de l'agilité physique et un but précis, il en va de même pour le processus de sélection du bon professionnel de la PGA du Canada. Vous avez besoin d'une préparation adéquate, d'une bonne analyse, d'un délai raisonnable, de patience et de la capacité de rester concentré sur l'objectif final.

Le choix du professionnel de la PGA du Canada qui répond le mieux aux exigences de votre exploitation de golf unique n'est pas le fruit du hasard ou d'un accident, mais de l'engagement et des efforts d'un groupe de personnes choisies qui ont à cœur les meilleurs intérêts de votre installation. Trouver la personne qui possède les compétences et la personnalité nécessaires pour amener votre programme de golf vers de nouveaux sommets vaut le temps et l'énergie qu'il faut y consacrer.

AUSSI COMPLEXE QUE L'ÉLAN DE GOLF





LA POSITION DE DÉPART

La position de départ d'un élan de golf donne au golfeur un équilibre parfait pour exécuter le coup. Le fait que les pieds, les jambes, les bras et le corps soient correctement alignés avec la balle et la cible assure une base solide et une liberté de mouvement pendant l'élan.

SE PRÉPARER

Il est également important d'établir une bonne "configuration" lorsque vous entamez le processus d'embauche. Il est essentiel que ceux qui participent à la sélection aient une compréhension approfondie des traits, des caractéristiques, des compétences, de la formation et de l'expérience souhaités chez votre professionnel de la PGA du Canada. Votre objectif n'est pas simplement d'embaucher quelqu'un pour combler le poste, mais de vous assurer que la personne que vous choisissez représente la **"bonne personne"** and will be with you and your facility for many years to come.

Comment votre installation de golf peut-elle se préparer adéquatement pour commencer la recherche ?

RÉPONSE :

Contactez le service de l'emploi de la PGA du Canada.

La PGA du Canada est le principal organisme d'accréditation des professionnels de golf au Canada. Nous leur fournissons la formation, le soutien et les ressources dont ils ont besoin pour établir et maintenir une carrière dans le golf. Ce faisant, nous ajoutons de la valeur à la profession et rendons ces membres plus commercialisables.

Lorsque vous avez besoin d'une personne formée professionnellement et spécialisée dans le domaine du golf, votre premier contact devrait être avec le service de l'emploi de la PGA du Canada ou avec le bureau de zone de la PGA du Canada de votre région. La PGA du Canada s'engage activement à servir de ressource d'emploi pour les installations de golf de tout le pays, vous offrant ainsi un bassin de professionnels accrédités parmi lesquels choisir.

La PGA du Canada peut vous aider dans les domaines suivants:

- Évaluer les besoins du club.
- S'associer pour créer une description précise du poste.
- En fournissant des directives sur la rémunération et les avantages appropriés à offrir.
- En vous fournissant un solide champ de candidats ayant des spécialisations connexes en affichant le poste dans la section du marché de l'emploi de la zone et/ou du site Web national ainsi qu'en offrant des options payantes, comme l'envoi par courriel de votre offre d'emploi à l'ensemble des membres de la PGA du Canada.
- En vous aidant à obtenir des informations sur la façon de filtrer efficacement les CV pour arriver à la meilleure liste de finalistes.
- Guides, ressources, modèles, etc. que nous pouvons vous fournir (par le biais de notre plateforme Tee Talks ou du service de l'emploi).
- En vous offrant une ressource sur la façon de former un accord d'emploi approprié avec votre nouveau professionnel de la PGA du Canada.
- En vous fournissant des recherches de pointe sur l'industrie ainsi que les meilleures pratiques en matière d'embauche, de cartographie de carrière ainsi que de rôles et de responsabilités.

La PGA du Canada est prête à répondre à vos questions et à vous mettre en contact avec les bons professionnels de la PGA du Canada pour répondre à vos besoins particuliers.

Veuillez envoyer un courriel à employment@pgaofcanada.com pour organiser une réunion informelle afin de vous aider à démarrer.



ANALYSER LES BESOINS DE VOTRE ÉTABLISSEMENT

Tout comme chaque entreprise est unique, il n'y a pas deux installations de golf qui se ressemblent. Bien que certains puissent être classés dans des catégories générales similaires - comme les parcours publics de 9 trous ou les parcours de villégiature de 36 trous - chaque installation a son propre caractère, aussi distinct des autres que son plan de parcours.

Deux parcours semi-privés de 18 trous avec 800 membres joueurs peuvent se ressembler statistiquement, mais en y regardant de plus près, chacun peut avoir des besoins très différents. L'un peut exiger une attention exceptionnelle à son programme junior et trois fois plus de leçons pour ses joueurs, tandis que l'autre peut avoir besoin de plus de services de location et de marchandises de la boutique de golf en raison d'un trafic plus intense. Les volumes de ventes de chacune de ces boutiques de golf peuvent varier considérablement, tant en dollars qu'en types de marchandises vendues, ce qui entraîne des besoins totalement différents.

Il est important de se rappeler qu'il ne faut pas simplement recycler une vieille description de poste. Le monde change et évolue constamment, tout comme les besoins de votre établissement. Il est primordial de procéder à une évaluation correcte des besoins pour découvrir ce dont votre établissement a besoin.

Pour obtenir de l'aide dans l'analyse des besoins de votre établissement, communiquez avec votre bureau de zone de la PGA du Canada ou avec le service national de l'emploi de la PGA du Canada.

FORMER UN COMITÉ DE SÉLECTION

Que votre établissement soit un terrain public, privé, semi-privé ou de villégiature, il est fortement recommandé de nommer un comité de sélection pour procéder à l'embauche de votre professionnel de la PGA du Canada. Le comité d'embauche devrait être d'une taille raisonnable - trois à cinq personnes sont idéales, selon le poste - et représenter divers groupes d'intérêt de votre club ou de votre parcours. Évitez de faire des entrevues tout seul, car cela pourrait vous exposer, vous et/ou votre établissement, à des poursuites judiciaires.

Étant donné qu'une embauche réussie exige du temps et des efforts, les personnes qui font partie de votre comité de sélection doivent être engagées dans le processus d'embauche. Elles doivent avoir la discipline nécessaire pour évaluer le programme de golf actuel de votre établissement et déterminer quelles sont les attentes à l'égard du nouveau professionnel. Pour assurer un processus de sélection efficace, les membres du comité doivent avoir le plein pouvoir d'embaucher le professionnel de la PGA du Canada de leur choix ou de faire une recommandation au conseil d'administration.

PRENDRE DE L'ESSOR

Les étapes suivantes vous aideront à déterminer exactement ce que vous recherchez avant de commencer à chercher, ce qui vous permettra de prendre de l'essor dans votre processus d'embauche.



A black and white photograph of a male golfer in the middle of a golf swing. He is wearing a dark cap, a light-colored long-sleeved shirt, and dark trousers. He is holding a golf club with both hands. In the background, there are blurred figures of other people, suggesting a golf course or tournament setting.

L'ÉLAN ARRIÈRE

Tout comme l'élan arrière met en mouvement l'élan d'un joueur, le travail de fond effectué par un comité d'embauche est essentiel pour lancer le processus sur la bonne voie. Plus votre établissement comprendra les responsabilités du rôle de professionnel de la PGA du Canada et le profil de la personne que vous devez embaucher, plus les membres de votre comité seront en mesure d'établir les critères d'embauche appropriés et d'évaluer les candidats qualifiés parmi les candidatures.

PRÉPARER UNE DESCRIPTION DE POSTE

Après avoir examiné le rôle du professionnel de la PGA du Canada par rapport aux besoins de votre installation, vous êtes maintenant prêt à définir les fonctions et les responsabilités du poste.

Une description de poste est un document écrit concis sur les tâches et les responsabilités d'un poste et sur la façon dont le poste est lié à d'autres rôles dans une installation de golf. Elle doit également communiquer les objectifs et les normes de performance du poste, ainsi que l'autorité et la responsabilité qu'il implique.

Si un format de description de poste est déjà en place, révisez l'information avec votre professionnel actuel de la PGA du Canada, votre bureau de zone de la PGA du Canada ou le service national de l'emploi de la PGA du Canada pour vous assurer qu'elle est exacte, claire et descriptive de l'ensemble du rôle. Si vous n'avez pas de format établi, les directives suivantes vous aideront à en élaborer un pour votre professionnel:

- Identifiez le titre du poste (par exemple, directeur général, professionnel en titre), ainsi que la personne à qui le professionnel rend compte et celle qui lui rend compte.
- Résumez les responsabilités du nouveau professionnel, en termes spécifiques et par ordre d'importance. Le tableau suivant, tiré du projet de recherche de la PGA du Canada, leader mondial, "*Pratiques d'embauche d'un professionnel de la PGA du Canada*", montre les principaux rôles et devoirs d'un professionnel de golf.



- Décrivez les objectifs de performance tels que le nombre de mois pendant lesquels votre professionnel doit être en poste, les heures d'ouverture de la boutique, les jours de présence par semaine, la participation aux comités et d'autres détails pertinents pour l'exploitation de votre boutique de golf.
- Assurez-vous que votre description de poste utilise un langage approprié et une terminologie correcte, par exemple, PGA du Canada plutôt que CPGA.
- Quelle spécialisation de la PGA du Canada le rôle exige-t-il ? Opérations de golf, gestion et leadership, enseignement et/ou entraînement?



présenté par :



L'Académie de formation de la PGA du Canada présentée par Titleist et FootJoy permet aux membres Classe "A" de se spécialiser (s'ils le désirent) dans un ou plusieurs des quatre domaines clés (enseignement, entraînement, opérations de golf, gestion et leadership) en fonction de leur cheminement de carrière, de leurs objectifs et de leurs aspirations d'emploi dans l'industrie. Les spécialisations sont liées au programme Right Fit de la PGA du Canada, qui vise à soutenir les professionnels de la PGA, les propriétaires/exploitants et les gestionnaires d'embauche qui cherchent à trouver le bon professionnel de la PGA dans le bon emploi avec la bonne formation et les bonnes qualifications par le biais de l'Académie de formation de la PGA du Canada présentée par Titleist et FootJoy. De plus en plus de gestionnaires d'embauche rechercheront des professionnels de la PGA du Canada possédant l'une de ces spécialisations.



Une fois que votre description de poste a été préparée, examinez-la attentivement pour vous assurer qu'elle est suffisamment précise pour attirer des curriculums vitae ciblant les exigences du poste. Les membres du comité qui préparent une description de poste trop générale risquent de trouver pénible de passer au crible le grand nombre de curriculum vitae qu'ils sont susceptibles de recevoir. Plus la description du poste est précise, plus il sera facile de se concentrer sur les candidats à interviewer.

IDENTIFIER LE CANDIDAT IDÉAL

Une fois que vous avez bien défini le poste, il est temps de considérer quel type de personne sera le plus apte à remplir le rôle de votre nouveau professionnel de la PGA du Canada.

Il est important d'être réaliste dans vos attentes lorsque vous décrivez les capacités spécifiques et les caractéristiques personnelles nécessaires pour le poste. Aucune personne ne peut être considérée comme un expert dans toutes les facettes de l'industrie du golf, mais les candidats que vous considérez devraient certainement se classer parmi les meilleurs dans les domaines que votre comité de sélection juge les plus importants.

Voici quelques considérations qui peuvent vous aider à préparer la spécification du poste pour votre professionnel:

- Le type et la quantité d'expérience préalable dans un établissement de golf nécessaire pour diriger les opérations de votre établissement.
- L'importance d'être capable de travailler dans un environnement au rythme rapide avec une variété de types de personnalité.
- 'éventail des responsabilités de gestion attendues dans votre établissement.

Lorsque les exigences du poste sont établies, l'étape suivante consiste à élaborer les paramètres financiers qui attireront des candidats de qualité dans votre établissement de golf.

DÉTERMINER LE RÉGIME DE RÉMUNÉRATION

Le niveau de revenu, les primes, les commissions, les incitatifs, les avantages sociaux et les avantages accessoires qui constituent le régime de rémunération de votre professionnel doivent être fondés sur le portrait global du professionnel de la PGA du Canada que vous devez embaucher. Il est également avantageux d'examiner les données sur le rendement financier antérieur de l'entreprise de golf afin de comprendre les réalités des revenus et des dépenses de l'entreprise.

Les secteurs de revenus à considérer lors de la formulation d'un programme de rémunération pourraient inclure l'exploitation des voiturettes de golf, les services de la boutique professionnelle, les services des installations d'entraînement, les leçons et les ventes de marchandises. Les autres sources de revenus peuvent être la location de voiturettes et de bâtons de golf, les distributeurs automatiques, la vente d'aliments et de boissons, les revenus des tournois, les frais d'inscription des clients et les revenus nets de l'ensemble de l'exploitation du golf.

Les autres éléments d'un forfait peuvent comprendre des avantages comme un régime de retraite, des assurances, des études, des cotisations de membre et des allocations de voyage, des soins médicaux et dentaires, des ensembles d'équipement, des privilèges de club, des repas et des vacances.

Le service de l'emploi de l'AGP du Canada peut vous aider à déterminer le niveau approprié de rémunération et d'avantages sociaux pour le poste.

Une fois le régime de rémunération établi, les renseignements suivants devraient être inclus dans la description de poste du professionnel afin de présenter une image précise de la situation financière et du potentiel du poste : concessions ou sources de revenus, dépenses dont le professionnel sera responsable, avantages sociaux et autres conditions de l'entente.



LE MOUVEMENT DE DESCENTE

Le mouvement de descente libère l'énergie des mouvements des hanches, des épaules, des bras et des mains du golfeur lorsque le bâton avance vers la balle. La réaction en chaîne puissante et coordonnée qui en résulte permet au golfeur de maximiser la distance et la précision de son coup à l'impact.



VISER LA BONNE CIBLE

Tout comme vous devez viser une cible dans votre élan de golf, l'étape à laquelle vous vous trouvez dans votre processus d'embauche exige maintenant des pas qui vous mèneront aux candidats qui peuvent le mieux remplir le rôle de votre professionnel de la PGA du Canada et être la "bonne personne" pour votre installation. Une question importante à poser est la suivante : "Ai-je besoin d'un spécialiste ?" Les professionnels de la PGA du Canada se spécialisent dans un ou plusieurs des domaines suivants : "*Gestion et leadership*", "*Opérations de golf*", "*Enseignement*" et "*Entraînement*".

Quels que soient les besoins de votre établissement, la PGA du Canada a un professionnel qui apportera une valeur ajoutée à votre organisation.,

PUBLICISER LE POSTE

Lorsque les dispositions financières ont été conclues lors de votre rencontre avec les représentants locaux de la PGA du Canada, il est temps de rédiger une offre d'emploi qui sera publiée par la PGA du Canada. Le bureau de zone de votre région ou le bureau national de la PGA du Canada se fera un plaisir de vous aider à préparer votre annonce et à afficher le poste dans la section Carrières du site Web. Vous trouverez des modèles de description de poste sur le site Web de la PGA du Canada ou en envoyant un courriel à l'adresse suivante employment@pgaofcanada.com

Votre description de poste doit comprendre : une description du type de professionnel que vous recherchez, un paragraphe sur le parcours/l'établissement/l'organisation, un résumé du poste, les responsabilités du poste, les qualifications requises, la rémunération, les avantages sociaux, la durée de l'emploi, la date limite de candidature et la façon de postuler. Indiquez également toute information exigée par la législation provinciale en matière d'emploi, comme la fourniture de mesures d'adaptation pendant le processus de recrutement.

Une fois votre description de poste finalisée, vous êtes prêt à afficher votre poste auprès de la PGA du Canada.

La PGA du Canada offre de nombreuses options d'affichage de postes pour tous les budgets :

- Affichage des offres d'emploi au niveau national et des zones
- Affichage commandité d'un poste /diffusion d'un courriel classifié à toute la liste de contacts des membres.
- Annonce d'emploi commanditée dans le bulletin de la PGA du Canada
- Affichage commandité d'un poste sur la page LinkedIn de la PGA du Canada

Contactez le service de l'emploi,
[**employment@pgaofcanada.com**](mailto:employment@pgaofcanada.com)

Pour plus d'informations sur les options de publication d'offres d'emploi qui peuvent vous convenir.

COLLECTE ET TRI DES CV

Les CV sont utilisés pour aider les candidats à se mettre en valeur. Face à plusieurs candidatures, les membres de votre comité devront être capables de lire entre les lignes d'un CV pour décider si un candidat doit être interviewé.

Il n'y a pas de nombre prédéterminé de candidats que vous devez interviewer. Une fois que vous avez réduit la liste des candidats à un groupe final, quatre à six étant un nombre raisonnable, vous devez contacter chaque candidat pour fixer un entretien.

La meilleure pratique consiste à commencer par un entretien téléphonique pour se faire une idée du candidat avant de fixer un entretien en personne. Cela vous donnera également un aperçu de la cohérence de chaque candidat. Demandez aux candidats d'être prêts à présenter un plan spécifique sur la façon dont ils administreraient les activités du programme de golf dans votre établissement. Avant d'embaucher un candidat, il convient de vérifier ses références, sa formation, ses antécédents et ses emplois actuels et antérieurs.



PASSER OUTRE LES PRÉJUGÉS IMPLICITES

Les préjugés implicites désignent les attitudes ou les stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions de manière inconsciente.

Pour recruter une équipe diversifiée, il faut passer outre les préjugés implicites que nous avons. Ces préjugés peuvent conduire les gens à engager des versions "mini-moi" d'eux-mêmes. L'élimination des préjugés implicites de votre processus de recrutement commence dès le début et doit être abordée à chaque étape.

Pour conclure sur les candidatures, il est approprié et attendu que vous accusiez réception du curriculum vitae des candidats et que vous les informiez de leur statut tout au long du processus de sélection. Vous trouverez des exemples de trois lettres que votre établissement peut envoyer aux candidats pour les informer de leur statut sur le site Web de la PGA du Canada ou en envoyant un courriel à l'adresse suivante employment@pgaofcanada.com.

Pour obtenir de l'aide dans le cadre du processus d'entrevue, veuillez consulter le Guide d'entrevue disponible sur le site Web de la PGA du Canada ou en communiquant avec la personne suivante employment@pgaofcanada.com.

LE SUIVI

Le suivi de l'élan montre à quel point le golfeur a bien exécuté les principes fondamentaux de l'élan de golf. La vitesse et l'élan du bâton portent l'élan jusqu'à son terme.

TERMINER EN FORCE

Une bonne finition de votre élan de golf permet de réussir le coup. De même, lors de la dernière étape de votre processus de sélection, il est important que les dernières étapes mènent à une bonne décision d'embauche.

EFFECTUER LA SÉLECTION FINALE

Votre comité est maintenant à l'heure de vérité du processus de sélection : prendre la très importante décision d'embauche. Prenez le temps de réfléchir à tout ce qui s'est passé jusqu'à présent dans vos activités de recrutement. Le succès de votre décision d'embauche

sera directement proportionnel à l'exactitude, à la rigueur et à la pertinence des informations recueillies sur les candidats envisagés.

Lorsque la recherche est terminée, le comité d'embauche devrait tenir une dernière réunion pour choisir le nouveau professionnel. L'objectivité est un facteur clé dans l'évaluation de votre groupe final de candidats. Les candidats doivent être comparés aux normes établies pour le rôle de professionnel de la PGA du Canada, et non les uns aux autres.



Après avoir pris une décision sur votre premier choix pour le poste, attendez qu'un contrat écrit ait été signé avec la personne avant de faire toute annonce. Cela peut être difficile puisque votre comité a passé des semaines à chercher la bonne personne. Mais si le candidat que vous souhaitez engager doit déménager, la décision peut être complexe. Les réalités du déracinement d'une famille et du départ d'un environnement familial peuvent être traumatisantes et annuler l'engagement verbal précédent du candidat. N'informez pas les autres finalistes de la décision de votre comité avant d'avoir obtenu les signatures nécessaires sur un contrat. Vos deux premiers choix peuvent finir par ne pas accepter le poste si les arrangements finaux ne répondent pas à leurs attentes ou s'ils sont en lice pour d'autres emplois. C'est pourquoi il est essentiel que les membres du comité gardent leurs décisions et leurs négociations confidentielles.

SIGNER UN CONTRAT AVEC VOTRE NOUVEAU PROFESSIONNEL DE LA PGA DU CANADA

Le contrat écrit officiel établi entre votre établissement et votre nouveau professionnel de la PGA du Canada devrait être mutuellement bénéfique. Il donne au professionnel une certaine sécurité et suffisamment de temps pour bien s'acquitter de ses fonctions et il assure au club ou au parcours que la bonne personne pour diriger vos opérations de golf sera à bord pour plusieurs années.

Le contrat ne fait que confirmer par écrit ce qui a été convenu verbalement, éliminant ainsi tout risque de malentendu à l'avenir. Il énonce un accord de travail clair entre les deux parties, précisant toutes les responsabilités professionnelles, les sources de revenus et les avantages sociaux du professionnel, ainsi qu'un calendrier de paiement et un échéancier pour le contrat. Votre zone locale de la PGA du Canada et/ou le service national de l'emploi peuvent fournir des ressources pour vous aider dans ce domaine.

BONNE PERSONNE

ANNONCER VOTRE DÉCISION

Une fois le contrat conclu et signé, il est temps d'annoncer la bonne nouvelle. Profitez de cette occasion pour faire de la publicité pour votre installation en préparant un communiqué de presse et en le distribuant aux médias locaux. Soyez prêt à répondre à des questions sur pourquoi votre établissement procède à ce changement. La meilleure façon de parler de l'embauche est d'insister sur les perspectives positives pour votre club ou votre parcours.

Par courtoisie professionnelle, contactez rapidement les autres candidats par courriel, en les remerciant de leur participation et en les complimentant pour leur présentation à votre comité.

Enfin, annoncez votre décision aux représentants de la PGA du Canada de votre région, en leur faisant savoir qui a été embauché, quel est le poste officiel et la date d'entrée en fonction de la personne.

MAINTENIR DE BONNES RELATIONS AVEC VOTRE PROFESSIONNEL DE LA PGA DU CANADA

Maintenant que votre établissement a engagé le professionnel de la PGA du Canada qui convient à vos besoins, il est important d'entreprendre ce partenariat dans un esprit de coopération, d'équité et de respect mutuel. Aucune relation ne peut être tenue pour acquise, particulièrement une relation dont le succès dépend fortement de la compréhension par chaque partie de ses responsabilités et avantages respectifs.

L'une des premières choses que vous devriez faire est de travailler avec votre professionnel afin de déterminer les objectifs de votre programme de golf et de formuler un plan pour atteindre ces objectifs sur une période spécifique.

Puisqu'un professionnel de la PGA du Canada est le pivot autour duquel tourne une opération de golf réussie, il est également essentiel de maintenir un processus continu pour évaluer dans quelle mesure votre professionnel répond aux attentes de votre installation. Des communications régulières et ouvertes et des évaluations de rendement en temps opportun sont des

moyens par lesquels les dirigeants de votre club peuvent promouvoir activement une relation enrichissante et à long terme avec votre professionnel.

Les professionnels de la PGA du Canada accueillent favorablement l'occasion d'une évaluation constructive de leur rendement. Il est conseillé, au moment de l'embauche, de déterminer quand les séances d'évaluation auront lieu et de les mener au moins une fois par an. Prendre le temps de s'asseoir et de discuter de façon réfléchie des forces que votre professionnel apporte à son poste, ainsi que des suggestions d'amélioration, contribuera grandement à favoriser une relation harmonieuse et prospère. De telles évaluations démontrent non seulement un intérêt sincère pour le développement des compétences de votre professionnel, mais constituent également une base solide pour prendre des décisions en matière de rémunération et pour récompenser les performances exemplaires.

C'est aussi un moment opportun pour comprendre, du point de vue de votre professionnel, comment l'exploitation du golf peut devenir plus fructueuse. Envisagez d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel par l'entremise de l'Académie de formation de la PGA du Canada, ce qui permettra à votre professionnel de se tenir au courant des tendances et des connaissances actuelles de l'industrie, ce qui, en retour, améliorera les résultats de votre exploitation.

Les professionnels de la PGA du Canada feront leur meilleur travail lorsqu'ils seront traités avec considération. Ils préfèrent apprendre des moyens d'améliorer la qualité de leurs services par des évaluations périodiques, plutôt que de prendre connaissance de vagues rumeurs d'insatisfaction. Le temps et l'énergie nécessaires pour trouver et garder le bon professionnel de la PGA du Canada en vaudront la peine à long terme lorsque la relation entre votre établissement de golf et le professionnel sera agréable et mutuellement profitable.



PRATIQUES D'EMBAUCHE D'UN PROFESSIONNEL DE LA PGA DU CANADA

Pour plus d'information, veuillez lire "Pratiques d'embauche d'un professionnel de la PGA du Canada". Un projet de recherche de pointe et le premier du genre dans l'industrie du golf parmi les membres de l'ANPTG (Association nationale des propriétaires de terrain de golf) et de la PGA du Canada qui embauchent des professionnels de la PGA du Canada afin de comprendre les compétences, la formation, l'éducation et les antécédents qu'ils recherchent lors de l'embauche de postes de niveau junior et senior.





BUREAUX DE ZONE DE LA PGA OF CANADA

Découvrez comment un professionnel de la PGA du Canada peut aider votre établissement à améliorer ses normes de service et son rendement financier. Pour plus d'information sur les directives d'embauche, veuillez contacter votre bureau de zone de la PGA du Canada :

CONTACTER VOTRE BUREAU DE ZONE DE LA PGA DU CANADA