

# LIENS DE CARRIÈRE :

## PRÉPAREZ UNE OFFRE D'EMPLOI PLUS INTÉRESSANTE POUR ATTIRER LES MEILLEURS CANDIDATS.

ÉCRIT PAR :

**eLoft** CAREERS

### CRÉER UNE OFFRE D'EMPLOI CONVAINCANTE ET BIEN PENSÉE EST UN FACTEUR CLÉ POUR ATTIRER LES MEILLEURS CANDIDATS VERS VOS POSTES VACANTS.

Un développement médiocre de ce document peut faire la différence entre les candidats hautement qualifiés qui posent leur candidature pour votre poste et ceux qui se révéleront être de mauvaise qualité. De nombreuses offres d'emploi ne sont que des copies de celles d'une autre organisation ou sont recyclées. Mais cette méthode reflète-t-elle vraiment vos besoins organisationnels actuels et les compétences, qualifications et aptitudes dont vos employés auront besoin pour réussir dans votre organisation à l'avenir? Des offres d'emploi mal conçues conduisent souvent à des candidats de piètre qualité et à une mauvaise décision d'embauche qui vous coûtera plus cher à long terme. Faire un effort en amont vous aidera à attirer des candidats de meilleure qualité et constituera une base solide pour le succès de votre entreprise à long terme. Avant de recycler cette ancienne offre d'emploi, prenez le temps de réfléchir de manière stratégique à vos besoins actuels et futurs.

Dans un premier temps, utilisez le formulaire «Analyse de l'état actuel et futur» ci-dessous pour déterminer vos besoins actuels et futurs.



CLIQUEZ ICI POUR VOIR  
LE FORMULAIRE D'ANALYSE  
D'ÉTAT ACTUEL ET FUTUR

Maintenant que vous avez terminé votre analyse et que vous avez une bonne idée des aptitudes, qualifications et habiletés dont vous avez besoin, il est temps de créer une excellente offre d'emploi pour attirer votre atout numéro 1: le personnel!

De nos jours, dans la culture de la concision de l'information basée sur le mobile, moins, c'est mieux lorsqu'il s'agit de rédiger une offre d'emploi qui incitera les meilleurs candidats à postuler. Examinons quelques points clés à garder à l'esprit pour attirer les meilleurs talents de l'industrie du golf dans votre club, station ou organisation.

### CONCISION ET PROFESSIONNALISME

Avec des informations à la portée de la main et des réseaux étroits au sein de l'industrie, votre offre d'emploi doit rester centrée sur le poste lui-même et non sur la culture de l'organisation. Dans le passé, il était courant de voir des offres d'emploi qui partageaient des informations détaillées sur la culture et pourquoi l'organisation était un lieu de travail formidable, mais les demandeurs d'emploi disposent aujourd'hui d'une multitude d'options pour effectuer leurs propres recherches. Les demandeurs d'emploi visiteront le site Web de votre entreprise, passeront en revue vos réseaux sociaux, parleront à des collègues de l'industrie et solliciteront les commentaires et critiques concernant votre organisation sur des sites tels que [www.glassdoor.com](http://www.glassdoor.com) et [www.golfadvisor.com](http://www.golfadvisor.com). Réduisez au minimum les informations relatives à votre entreprise et à votre culture dans votre offre d'emploi, en vous limitant à une ou deux phrases, et restez concentré sur le partage d'informations qui les obligeront à cliquer sur "postuler". Le langage de votre offre d'emploi doit être convivial mais professionnel, comme celui que vous attendez des employés avec vos meilleurs clients. En termes de longueur, essayez de garder le message affiché à moins de 400 mots afin que le demandeur d'emploi puisse le numériser facilement.



## COMPOSANTES CLÉS À INCLURE

Restez concentré sur l'inclusion des éléments clés suivants dans votre offre d'emploi:

- **En-tête** information qui comprend le titre du poste, le lien hiérarchique, les jours / heures de travail et échelle salariale, avantages et bénéfices supplémentaires
- **Sommaire** du poste dans un court paragraphe
- **Tâches et responsabilités** sous forme de liste. Référez-vous au Formulaire d'analyse de l'état actuel et futur pour le développement de cette section
- **Compétences, Qualifications et habiletés** requises pour le travail d'aujourd'hui et de demain. Encore une fois, reportez-vous au Formulaire d'analyse de l'état actuel et futur pour le développement de cette section.
- **Mesures du succès** pour la première année d'emploi
- Information sur **la façon de postuler** pour ce poste

## ÉLÉMENTS DE DIFFÉRENCIATION POUR CAPTER L'INTÉRÊT DES CANDIDATS

En tant que document marketing clé, une offre d'emploi devrait capter l'intérêt du lecteur et l'enthousiasmer au point de vouloir postuler pour votre poste. Offrir un salaire concurrentiel et le partager via l'offre d'emploi s'est avéré un atout positif pour une offre d'emploi, tant pour le demandeur d'emploi que pour l'employeur. Pour les demandeurs d'emploi, cela les aide à comprendre si ce poste est au bon niveau et vaut leur temps et leur énergie à postuler et pour vous, l'employeur, le partage des données salariales aidera à garantir que ceux qui postulent sont prêts à accepter le salaire que vous avez annoncé.

En plus du salaire, inclure des avantages et d'autres bénéfices dès le début de l'emploi est un excellent moyen de motiver les candidats potentiels à postuler. Certains avantages à considérer incluent:

- Assurance santé
- Vacances / congés payés
- Bonus de performance
- Groupe RRS / programmes de pension
- Aide au déménagement
- horaire de travail flexible
- paiement des frais d'association professionnelle
- programmes de coaching ou de mentorat
- Tarif réduit / golf gratuit
- Remises sur marchandise / boutique
- réductions dans les restaurants
- Programmes de développement / subventions à la formation / remboursement des frais de scolarité
- Remises sur les billets d'événement (par exemple, tournoi de golf)
- adhésion à un gymnase
- Aide / subvention de navette

Si vous êtes une petite organisation avec des avantages et des bénéfices limités, envisagez de contacter vos fournisseurs pour savoir ce qu'ils pourraient offrir à vos employés, ou les entreprises locales (par exemple, le gymnase local ou les restaurants à proximité) et demandez-leur s'ils proposeraient un rabais aux employés de votre entreprise. De petits avantages comme ceux-ci s'additionnent et peuvent jouer un rôle clé dans l'attraction et la rétention de grands talents!

CLIQUEZ SUR LES LIENS CI-DESSOUS POUR OBTENIR UN EXEMPLE D'AFFICHAGE DE POSTE ET UN MODÈLE D'AFFICHAGE DE POSTE.



CLIQUEZ ICI POUR UN EXEMPLE D'AFFICHAGE D'EMPLOI



CLIQUEZ ICI POUR LE MODÈLE D'AFFICHAGE D'EMPLOI

## CONSEILS POUR ANNONCER VOTRE POSTE

Si vous publiez une offre d'emploi, vous voudrez probablement pourvoir ce poste très rapidement! Le temps est compté. Par conséquent, pour maximiser le nombre de candidats, il est utile de communiquer largement dès le début le message, afin que vous ne vous retrouviez pas plusieurs semaines plus tard obligé de le publier à nouveau, faute de candidats qualifiés.

En fonction de votre situation géographique et de votre marché du travail, envisagez les options suivantes pour diffuser vos postes vacants:

- Site Web de votre organisation - Si vous n'en avez pas déjà un, créez une page Carrières sur votre site Web et utilisez cette méthode peu coûteuse pour publier votre poste. Lorsque vous n'avez pas de poste à pourvoir, envisagez une invitation ouverte à ceux qui visitent votre site pour soumettre un CV afin que vous puissiez créer une banque de données pour référence future.
- Associations de golf nationales et provinciales - Plusieurs de ces associations offriront des services d'affichage d'emplois à des prix avantageux aux membres.
- Employés actuels: envoyez un courrier électronique contenant l'annonce à vos employés actuels. De nombreuses organisations vont offrir une prime de référence à leurs employés si quelqu'un leur propose l'embauche gagnante. Vos employés savent mieux qui peut réussir dans votre organisation et des frais de parrainage de 500 \$ (ou plus) peuvent les inciter à contacter leurs réseaux et à trouver des candidats viables.
- Par l'intermédiaire de vos réseaux professionnels: comme dans le cas de la stratégie ci-dessus, envoyez un message avec l'annonce à vos réseaux professionnels, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'industrie.
- Médias sociaux - Communiquez votre poste disponible via tous vos canaux de médias sociaux. Si vous avez un grand réseau sur LinkedIn, vous pouvez également utiliser la fonctionnalité "Publier une mise à jour" pour informer votre réseau de l'opportunité.
- Annonces classées en ligne locales - Des sites Web comme [www.kijiji.ca](http://www.kijiji.ca) sont un excellent exemple et une option peu coûteuse pour afficher votre poste. Recherchez en ligne des sites locaux d'annonces classées sur lesquels vous pouvez publier votre poste, souvent à un coût très bas.
- Tableaux d'emploi en ligne - Les journaux locaux et autres publications auront souvent des sites d'emploi en ligne. Au Canada, [www.indeed.ca](http://www.indeed.ca) est l'un des sites web les plus populaires pour les candidats à la recherche de postes à pourvoir.

Enfin, veillez à indiquer une date de clôture pour garantir que tous les candidats intéressés soumettent leur candidature dans les meilleurs délais et que vous ne vous retrouviez pas avec de nouveaux candidats qui postulent et vous contactent tard dans le processus!

## {AJOUTER UN LOGO ICI} {AJOUTER LE NOM DE L'ORGANISATION}

<b>TITRE DU POSTE</b>	PROFESSIONNEL ADJOINT
<b>MISE À JOUR LE</b>	{AJOUTER DATE}

### ANALYSE DE L'ÉTAT ACTUEL ET FUTUR

À l'aide de ce formulaire, énumérez les responsabilités et exigences actuelles et futures de la personne occupant ce poste. Les ressources et idées suivantes peuvent vous aider à remplir ce formulaire:

- Profils d'emploi pour 5 grands rôles de l'industrie du golf ([Add Links Here](#))
- Consultez les cartes de carrière de la PGA du Canada ([Add Links Here](#))
- Examinez les études de l'industrie de la PGA du Canada ([Add Links Here](#))
- PGA du Canada – Étude sur les rôles et responsabilités: <http://pgaofcanada.uberflip.com/i/892309-pgarnr17>
- Examinez les documents de planification internes (ex. plan stratégique)
- Menez des entretiens avec la direction et les membres du conseil d'administration concernant les lacunes actuelles en matière de compétences et leur vision / plans pour l'avenir
- Réviser les tendances de l'industrie

RESPONSABILITÉS /EXIGENCES ACTUELLES	RESPONSABILITÉS / EXIGENCES FUTURES	EXPÉRIENCE, QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES REQUISES AUJOURD'HUI ET POUR L'AVENIR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par exemple. Gérer les ligues de clubs, les programmes de golf pour adultes et juniors, les événements corporatifs et pour les membres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer et lancer de nouvelles offres pour soutenir l'expansion de la programmation de golf junior</li> <li>• Développer des relations avec les entreprises locales pour élargir le portefeuille d'événements d'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience des programmes de golf junior en pleine croissance</li> <li>• Capacité à établir des relations entre la communauté et l'entreprise qui stimulent l'activité événementielle du club.</li> <li>• Compétences clés: Compétences organisationnelles, développement de programme, gestion de projet, marketing et promotion, établissement de relations, communication, planification, compétences d'influence</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par exemple. Gérer les réservations, les annulations et les modifications des heures de départ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir la mise en place et la formation du personnel pour l'utilisation du logiciel de gestion des temps de départ Jonas Club</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance du logiciel Jonas Club et plus particulièrement de la gestion des temps de départ</li> <li>• Compétences: Aptitudes organisationnelles, adaptabilité au changement, technique avertie, coaching / mentorat et communication</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>

## {AJOUTER UN LOGO ICI} {AJOUTER LE NOM DE L'ORGANISATION}

<b>TITRE DU POSTE</b>	Professionnel adjoint
<b>RELÈVE DE</b>	Professionnel en titre
<b>JOURS/HEURES DE TRAVAIL</b>	Temps plein, saisonnier – semaine, soirs et fins de semaine prévus
<b>ÉCHELLE SALARIALE</b>	35,000\$- 42,000\$ / an
<b>BÉNÉFICES ET AVANTAGES ADDITIONNELS:</b>	Paiement de la cotisation annuelle de l'association professionnelle; golf à tarif réduit; réduction de 50% sur les boutiques et les restaurants; réduction des employés dans un club de santé local.

### UN EXEMPLE D’AFFICHAGE D’EMPLOI

ABC Golf Club est actuellement à la recherche d'un professionnel adjoint dynamique pour se joindre à notre équipe très engagée et dévouée. Notre parcours de golf emblématique et primé a une histoire qui remonte à 1940, avec le meilleur centre de pratique du pays. Le professionnel de golf adjoint aura l'occasion de développer et d'acquérir de nouvelles compétences, supervisant toutes les opérations de golf en partenariat avec le professionnel en titre.

#### TÂCHES ET RESPONSABILITÉS

- Collaborer avec les responsables de golf et les professionnels enseignants pour planifier, organiser et mettre en œuvre des ligues de club, des programmes de golf pour adultes et juniors, des événements pour les entreprises et les membres générant des revenus pour le club.
- Développer et lancer de nouvelles offres pour soutenir l'expansion de la programmation de golf junior
- Développer des relations avec les entreprises locales pour élargir le portefeuille d'événements d'entreprise
- Agir en tant qu'ambassadeur de club en fournissant un excellent service client aux membres et invités
- Promouvoir les produits et services auprès des membres en personne et via les canaux de médias sociaux
- Gérer les réservations, les annulations et les modifications de temps de départ
- Soutenir la mise en place et la formation du personnel pour l'utilisation du logiciel Jonas Club pour la gestion des temps de départ
- Superviser les opérations de la boutique, y compris la planification des stocks, la commercialisation, l'embauche et la supervision du personnel.
- Aider les membres avec l'ajustement de bâtons
- Autres tâches assignées

#### QUALIFICATIONS

- Réussite d'un programme de gestion de golf ou d'un diplôme en commerce
- Membre Classe «A» en règle de la PGA du Canada
- Minimum 2 ans d'expérience en tant que professionnel adjoint / associé
- Excellent entraîneur et mentor; expérience en supervision un atout
- Expérience antérieure dans la création de programmes de golf junior
- Connaissance technique et connaissance du logiciel Jonas Club de la gestion des temps de départ
- Expertise en ajustement de bâtons
- Expérience dans le marketing et la promotion d'événements de golf via les médias sociaux
- Expérience dans la vente au détail et la gestion d'inventaire
- Excellentes compétences en organisation, en communication, service à la clientèle, influence et établissement de relations
- Compétent en gestion budgétaire, planification, développement de programme, gestion de projet; adaptable au changement

#### MESURE DU SUCCÈS

- Augmentation des revenus des événements d'entreprise
- Augmentation des revenus du programme junior
- Mise en œuvre et adoption réussies par le personnel de Gestion des temps de départ Jonas Club

Les candidatures seront acceptées jusqu'au {add date}. Veuillez envoyer lettre de présentation et curriculum à {add name}, {add email address} ou par a poste à: {add address}.

## {AJOUTER UN LOGO ICI} {AJOUTER LE NOM DE L'ORGANISATION}

<b>TITRE DU POSTE</b>	
<b>RELÈVE DE</b>	
<b>JOURS/HEURES DE TRAVAIL</b>	
<b>ÉCHELLE SALARIALE</b>	
<b>BÉNÉFICES ET AVANTAGES ADDITIONNELS:</b>	

### LE MODÈLE D’AFFICHAGE D’EMPLOI

Incluez un bref résumé de 3 à 4 phrases, y compris 1 à 2 phrases afin de promouvoir les principales caractéristiques d'intérêt de votre club de golf, de votre complexe touristique ou de votre organisation, ainsi qu'une description détaillée du poste. Limiter cette section à 70 mots ou moins.

#### TÂCHES ET RESPONSABILITÉS

**Énumérer les tâches principales et les responsabilités sous forme de puces:**

- Énumérer les tâches et responsabilités principales par ordre d'importance
- Commencez chaque énoncé par un verbe d'action au présent
- Utilisez un langage non sexiste tel que il/elle
- Soyez spécifique pour aider à clarifier les attentes - par exemple, au lieu de «Organiser des événements pour les membres», utilisez «Collaborer avec le professionnel en titre pour planifier, organiser et mettre en œuvre des événements pour les membres générant des revenus pour le club».

#### QUALIFICATIONS

Indiquez les qualifications minimales requises pour le poste ainsi que les qualifications supplémentaires qui pourraient vous intéresser.

**Les qualifications incluent**

- Éducation et certifications professionnelles
- Expérience
- Connaissances spécialisées
- Compétences, capacités, habiletés/ caractéristiques personnelles

#### MESURE DU SUCCÈS

Incluez 2 à 4 mesures de réussite qui aideront le candidat à comprendre comment il sera évalué à ce poste.

Inclure une date limite de candidature avec la façon de postuler.