

Comment Agricool recrute ses talents

Marque employeur et dispositifs RH innovants, comment les startups attirent-elles les meilleurs talents ? Que cherchent-elles chez leurs futurs collaborateurs et comment se faire remarquer en tant que candidat ? Découvrez DreamTeam, le format sur les bonnes pratiques, les attentes et les exigences des startups qui recrutent ! Cette semaine c'est Clémence Venant, Talent Manager d'Agricool qui livre ses conseils aux candidats.

Temps de lecture : minute

26 novembre 2018

Agricool est née en 2015 sous l'impulsion de Guillaume Fourdinier et Gonzague Gru, deux fils d'agriculteurs du nord de la France. Leur volonté ? Trouver une solution permettant de rendre accessible à tous des fruits et légumes cultivés toute l'année, sans pesticides. Et pour aller au bout de cette ambition, l'équipe doit se renforcer et prévoir les recrutements à venir.

Aujourd'hui, Agricool c'est une équipe de plus de 60 personnes qui a mis au point une technologie permettant de transformer des containers en paradis des fruits et légumes. Ils produisent ainsi au coeur des villes (Paris et Dubaï pour le moment), des fraises sans pesticide, qui ont du goût, récoltées le matin-même et vendues dans la journée.

Quels profils recherchez-vous ? A quels postes recrutez-vous le plus ?

Dans la team, les profils sont très (très) variés mais il y a une chose que

l'on a tous en commun : l'envie, un peu folle, de bouleverser les codes et d'inventer dès aujourd'hui l'agriculture de demain. Pour y arriver, une seule solution : recruter des personnes qui chaque jour poussent les limites de leur sujet, de leur expertise. Et il y a de quoi faire : ingénieurs, développeurs, plombier, handyman... On a même inventé un nouveau métier, spécialement pour l'occasion : Cooilvateur/trice.

Quels sont les outils à maîtriser ou sites à connaître pour s'intégrer au mieux au sein de votre entreprise ?

Startup oblige, on a nous aussi succombé aux incontournables : Trello, Slack, Drive, Zapier... Nous avons aussi une panoplie d'outils plus techniques en fonction des domaines d'expertises de chacun (data, dev...). Et pour faire la différence en tant que candidat, il vaut mieux maîtriser l'art de la punchline, de préférence avec des mots techniques en lien direct avec notre activité !

Quel est le processus de recrutement pour rejoindre Agricool ?

Nous avons autant de processus de recrutement que de postes à pourvoir. La raison ? On adapte le processus en fonction du profil recherché. Parmi les classiques, vous pourrez avoir par exemple un entretien par téléphone avec notre Team Talent, un exercice lié à votre futur travail, une mise en situation ou encore un entretien physique dans nos locaux.

[Retrouvez les offres d'emploi d'Agricool sur AzertyJobs](#)



Chez Agricoool, que regardez-vous en premier chez un candidat ?

Tout ! Nous inventons une nouvelle façon de produire des fruits et légumes, cela signifie qu'il y a peu de chance que vous ayez déjà une expérience dans ce domaine. On cherche donc le combo ultime entre personnalité et compétences.

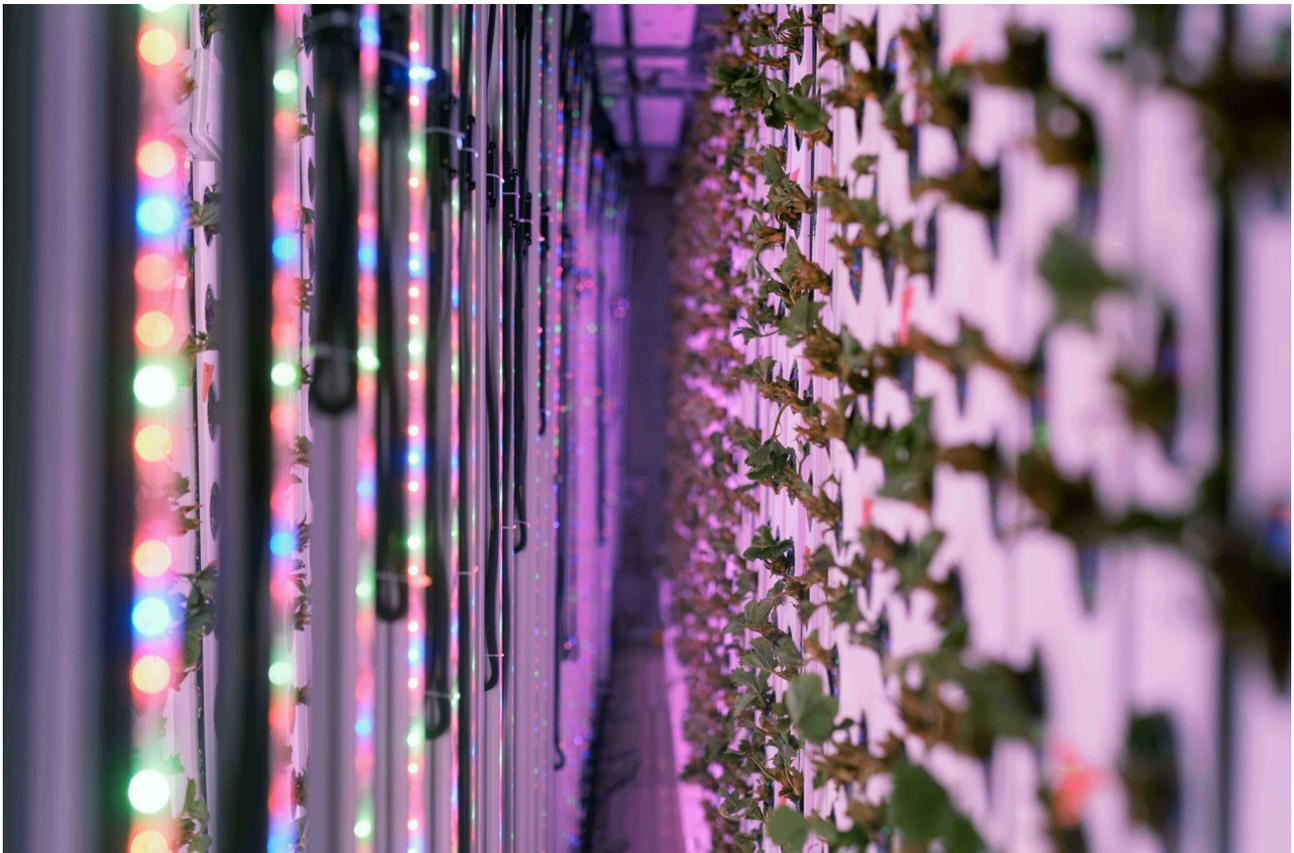
Un entretien est avant tout l'occasion de se rencontrer, échanger, apprendre à se connaître. Pour ça, rien de mieux que de rester vous-même. Venez comme vous êtes ☐

En termes de CV et de lettre de motivation, faites simple, concret, efficace. Ce n'est pas la peine d'écrire des romans. Présentez les choses les plus parlantes, pour le reste nous aurons probablement l'occasion d'en discuter en direct lors de nos futurs entretiens. Ah oui, faites

attention aux fautes d'orthographe, bien sûr !

Quelle est LA question qui tombe à chaque fois en entretien ? Et comment y répondre ?

Il y en a une que l'on aime bien poser de temps en temps : *“Si tu pouvais avoir un super pouvoir, ce serait lequel ?”*. Simple en apparence, elle est souvent très révélatrice et invite en tout cas la plupart du temps à des discussions passionnées.



Inversement, quelles sont les questions que vous aimeriez qu'un candidat vous pose ?

Il n'y a pas de question à poser absolument mais un sentiment à faire passer. Montrez-nous dans vos échanges et vos questions que vous

connaissez réellement Agricool, que vous vous êtes renseignés, que la mission vous motive.

Ne vivez pas cet entretien comme une épreuve fatidique. Détendez-vous, prenez réellement part aux discussions, ne vous concentrez pas uniquement sur toutes les informations que vous pourriez nous donner. L'entretien est avant tout un échange.

Si on vous parle de “bien-être au travail”, à quoi pensez-vous ? Comment attirez-vous et gardez-vous les meilleurs candidats ?

Au-delà des petites attentions de notre super Employee Success Officer (Agribeer, déjeuner d'équipe, sport, animation surprise...), nous sommes surtout tous portés par une mission forte et un management ouvert et à l'écoute. Elle nous booste chaque matin pour relever de nouveaux défis.

La candidature la plus originale que vous ayez reçue ?

En Décembre 2017, un candidat nous a envoyé par Collissimo plusieurs variétés de graines germées dans un emballage en carton recyclé qui faisait office de CV. C'était original, pertinent et très efficace.

[Agricool Recrute ! Retrouvez leurs offres juste ici](#)