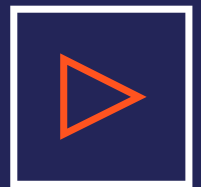


# MARQUE EMPLOYEUR ATTRACTIVE

## LA COHÉRENCE D'UN ENSEMBLE

Matthieu TETREAU – Consultant Relations Entreprises



En ligne



# Qui êtes vous?

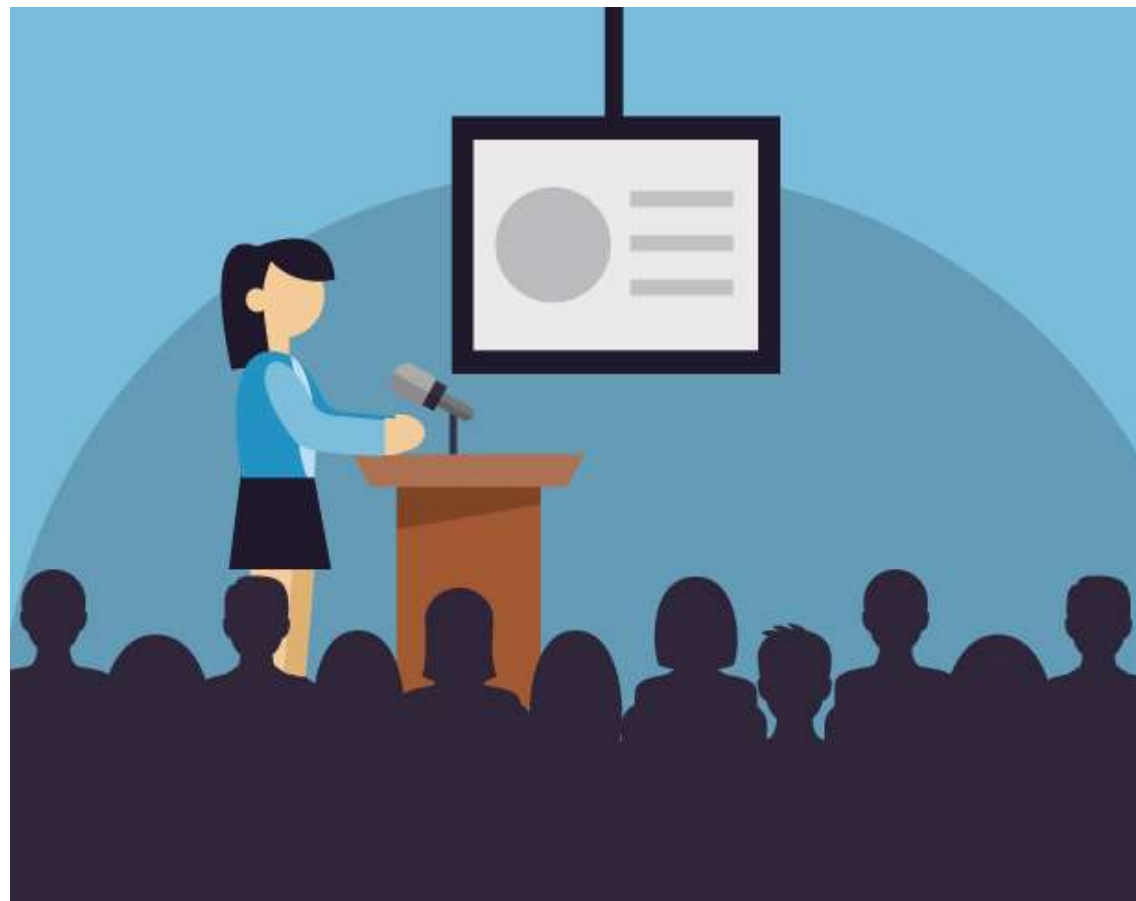
**Vous, votre entreprise, votre fonction**

**Votre expérience de la rédaction d'offres d'emploi**

**(niveau de pratique, fréquence, résultats obtenus)**

# Vos attentes

**Ce web atelier sera réussi pour vous si à la fin, vous avez...**

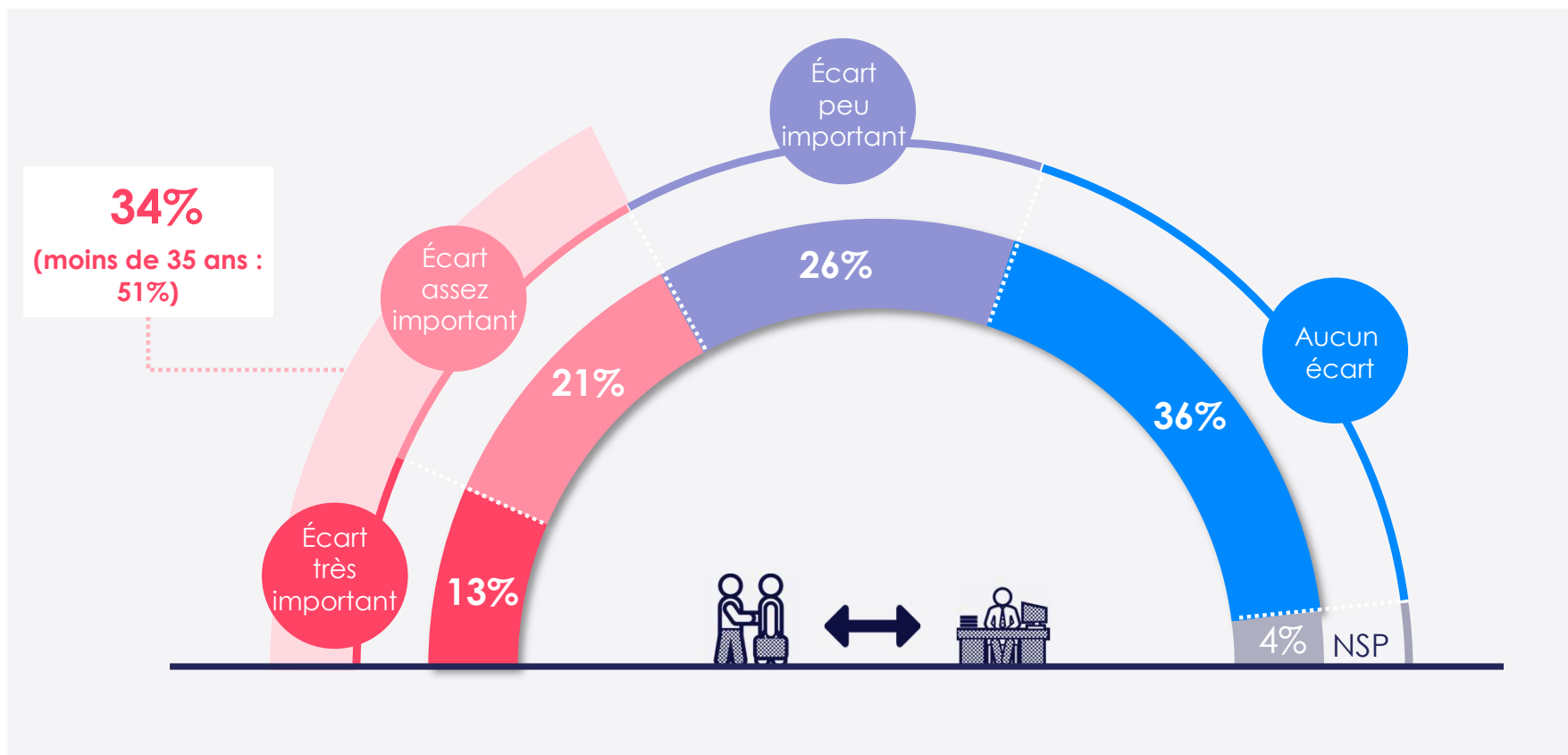


# OBJECTIFS

- **LES FONDAMENTAUX D'UNE OFFRE ATTRACTIVE**
- **COMMENT REDIGER UNE OFFRE D'EMPLOI ATTRACTIVE**

# Un sentiment fréquent de **sur-promesse** côté employeur lors du recrutement

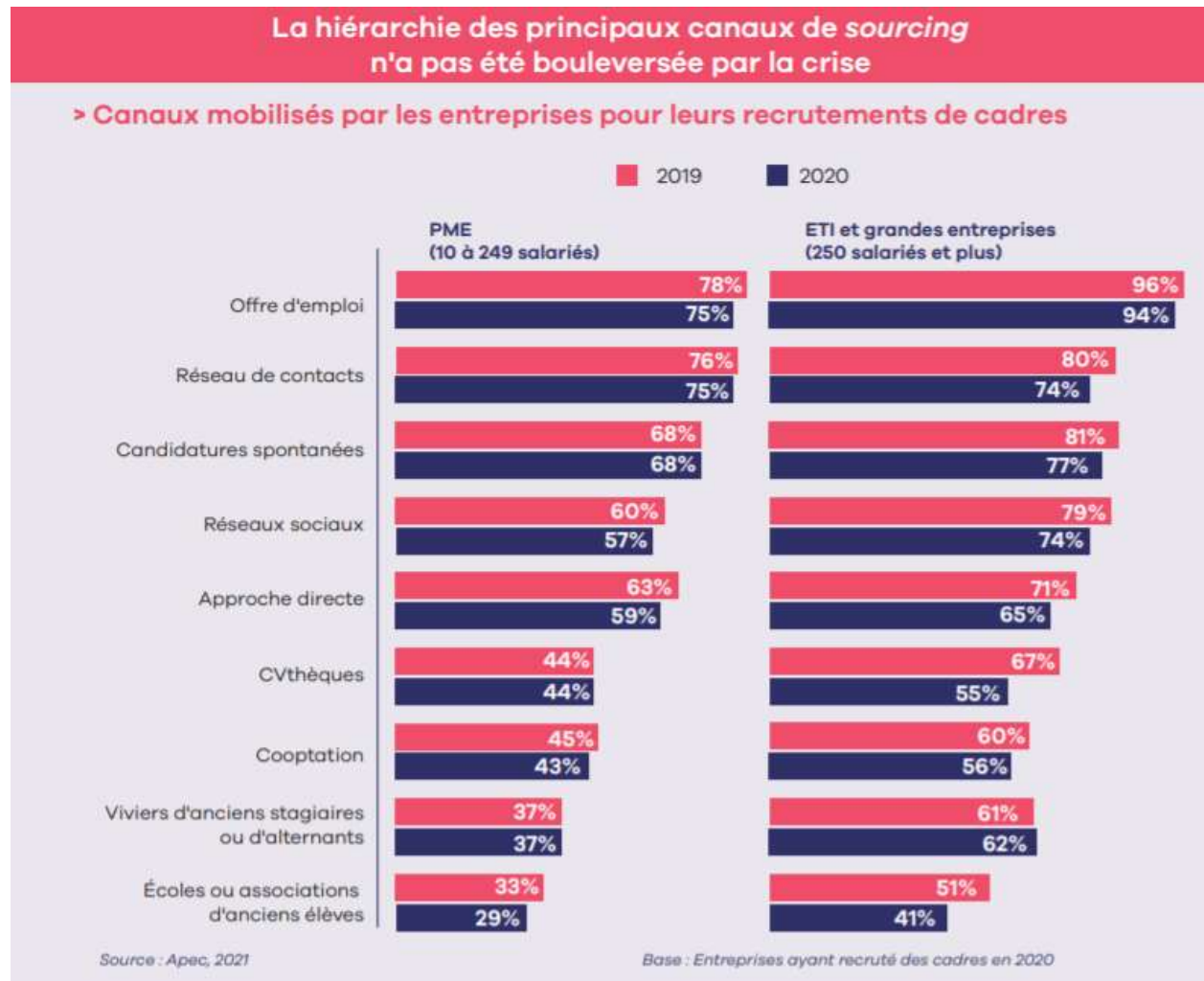
> Quand vous repensez à votre embauche dans votre entreprise actuelle, diriez-vous qu'il y avait un écart entre la réalité du poste et ce qui vous avait été indiqué au moment du recrutement ?



Base : Ensemble des cadres  
Source : Apec, 2022



# L'offre d'emploi est elle « morte » ?



DEPUIS PLUS DE DIX ANS, L'OFFRE D'EMPLOI RESTE INCONTOURNABLE

# Et du côté des candidats ?



- Authenticité
- Transparence
- Interactivité
- Relation plus personnalisée

**Montrez que vous êtes en phase avec leurs attentes**

# Et du côté des candidats ?



Les copier collés inadaptés au support  
Les annonces sans cohérence  
Le texte qui ne veut rien dire  
Les entreprises qui pensent être fun

Les listes de course de ce que vous voulez  
Les critères qui ne sont pas liés au poste  
Lire les contraintes plutôt que les opportunités  
Devoir se reconnaître dans votre recherche idéale

Les annonces sans salaire  
Les rémunérations en fonction du profil  
Le salaire vraiment en dessous du marché  
L'effet "devine ton salaire"

Les intitulés qui n'existent pas  
Les titres qui survendent le poste  
Le poste générique fourre tout  
Le faux titre fun qui n'est pas vraiment fun

Les phrases bateaux qui n'apportent pas d'infos  
Devoir se reconnaître dans les contraintes  
Confondre responsabilités et compétences requises  
Décrire une responsabilité en 1 mot...

Les avantages que tout le monde propose  
Le "Contactez nous pour en parler"  
Les entreprises qui se survendent  
Les promesses qui ne sont pas tenues



# Et du côté des candidats ?

I ♥

...

**Une annonce structurée est plus simple à lire**

**Garder le même fil sur toute l'annonce**

**Le ton doit refléter l'esprit de l'entreprise**

**Equilibrer les différentes parties, pour le style**

**Un titre qui existe dans la vraie vie**

**La ou les technos clés du poste**

**Les titres courts sans jargon**

**Connaître le montant de la rémunération**

**Voir les avantages supplémentaires (parts, etc...)**

**Les annonces de recrutement, pas de recherche de profil**

**Les offres qui lui parlent directement**

**Trouver uniquement les informations pour se projeter**

**Que vous fassiez l'effort de le comprendre**

**Des responsabilités complètes et détaillées**

**Comprendre les réels enjeux du poste**

**Connaître précisément son rôle dans l'entreprise**



# A SAVOIR...

- # Les 4 premières lignes sont décisives pour la poursuite de la lecture\*
- # Les candidats passent 45 secondes maximum sur la lecture d'une offre\*
- # 4 candidats sur 5 se renseignent sur l'entreprise avant de postuler\*
- # 85% des candidats sont influencés par les informations trouvées sur le web\*
- # 88% des cadres en poste consultent les offres d'emploi : l'offre devient incontournable quand la recherche s'intensifie\*\*.
- # 60% des cadres en veille ont répondu à une offre dans leur recherche\*\*.
- # 50% des cadres pensent que les offres d'emploi sont incontournables\*\*.
- # 69% des cadres considèrent l'offre d'emploi comme le moyen le plus efficace\*\*.
- # 59% des cadres en veille sont abonnés à des alertes pour recevoir les offres d'emploi\*\*.

\*Source : Etude 06 2019 / Mister Temp

\*\* Source : Apec, Pratique de recherche des cadres 2019



# Les 6 étapes d'un processus de recrutement



Présélection



Evaluation



Décision



Intégration

# **ANALYSE DU BESOIN**

**POUR BIEN COMMUNIQUER SUR QUI ON CHERCHE, IL FAUT D'ABORD BIEN DÉFINIR CE QUE L'ON VEUT !**

# Valider le besoin et préciser le profil

*Diagnostiquer votre besoin de recrutement*

2 niveaux de réflexion à prendre en compte :

## L'entreprise :

Historique, secteur,  
, marché, chiffres, projets,  
stratégie, culture, contexte du  
recrutement, facteurs  
d'attractivité et  
contraintes ...

## Le poste :

Enjeux, missions, objectifs,  
responsabilités, contributions et  
résultats attendus, position  
dans l'organigramme,  
moyens, relations internes/  
externes, facteurs d'attractivité  
et contraintes,  
prévisibles, ...



## **Pour définir :**

**Un profil de candidat(e) :** Les compétences (incontournables/secondaires), la formation, l'expérience, les caractéristiques personnelles (incontournables/secondaires)... pour réussir dans le poste

# L'entreprise : faites votre état des lieux

## « Employeur »



- Quels sont les facteurs d'attractivité de votre entreprise aujourd'hui ?
- Quels éléments différenciant...
- Quels éléments vont séduire les candidat (e ) s et leur donner envie de vous répondre ?
- Quelle est la promesse employeur (EVP)



# COMMUNICATION :

COMMENT RÉIGER UNE  
OFFRE D'EMPLOI ATTRACTIVE ?

# Le contenu de l'offre

1 offre d'emploi attractive pour les candidat(e)s

#1



#2



#3



# Le contenu de l'offre

1 offre d'emploi attractive pour les candidat(e)s

#1



Depuis 2022

#2



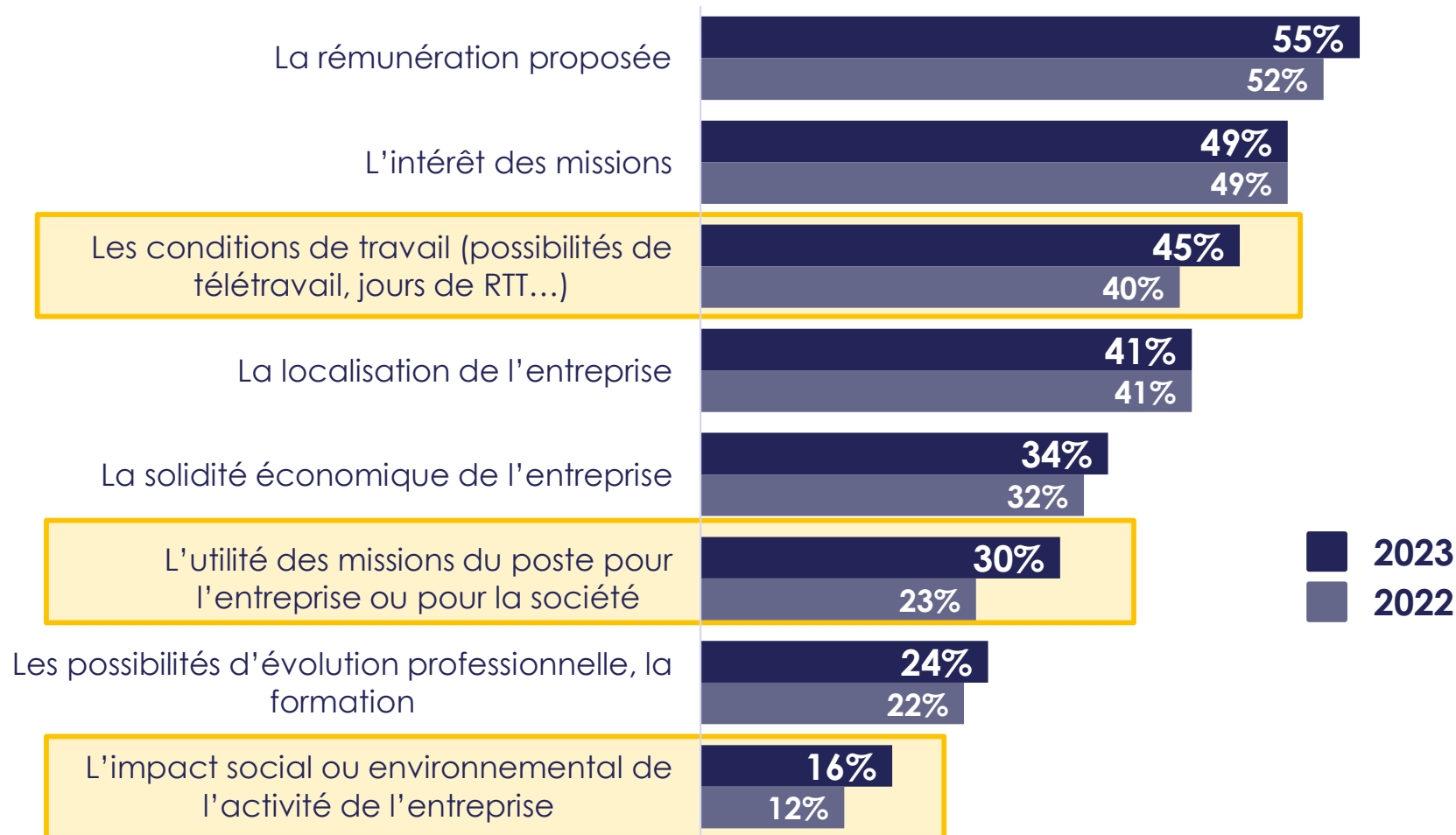
#3





# Même si la rémunération reste le critère n°1 pour choisir un emploi, **d'autres critères gagnent en importance**

> Part des cadres qui considèreraient ce critère comme **essentiel** s'ils devaient chercher un emploi



... des critères sur lesquels les cadres cherchent à **évaluer les postes**



Base : Ensemble des cadres  
Source : Apec, avril 2022 et 2023

# Les 3 points d'accroche

## #1 Intitulé



- Cohérent
- Précis et compréhensible

## #2 Localisation



- Ville, base du poste, rayon d'action
- Contraintes géographiques du poste

## #3 Rémunération



- Cohérente : marché/responsabilités
- Fourchette réaliste : ~~25-50 K€~~

# Les informations indispensables: **MUST HAVE**

le minimum à donner aux candidats



## La localisation

- > précise
- > vous pouvez même indiquer les accès

## Le salaire

- > que vous l'affichiez ou non
- > +80% de clics

## Types de de contrats

- > Intérim, stage
- > CDD, CDI

## Les missions du postes

- > expliquer ce qu'il va faire
- > Les principales missions

## La date de démarrage

- > dans l'idéal
- > obligatoire pour un CDD

## Les compétences recherchées

- > Celles qui vous aideront à prendre la décision
- > Maitrises d'outils, des langues
- > les compétences comportementales

## La durée

- > dans le cas d'un CDD
- > dans le cas d'un Stage

# Les informations nécessaires : **SHOULD HAVE**

les déterminantes pour les faire postuler



## L'organisation interne

- >Hiérarchique, plate
- >le mode projet

## Le process d'intégration

- >Quels sont les 1<sup>er</sup> jours ?
- >Quel parcours de formation?

## L'équipe et le manager

- >Que va m'apporter mon manager? Son expertise
- >Avec qui je vais travailler au quotidien? Mes collègues
- >les rituels

## Le contexte du recrutement

- >C'est la raison d'être de l'annonce
- >être le + transparent possible

## Le process de recrutement

- >Sa durée
- >Les étapes / nb d'entretiens
- >tests complémentaires ?

# Les informations surprenantes : **NICE TO HAVE**

pour que les candidats puissent se projeter



## La performance attendu

- >Quels éléments factuels ?
- >Quels chiffres attendus (CA, délai .. )

## Les rituels RH de suivi individuel

- >Feedback, Entretien trimestriel
- >Le parcours de carrière
- >l'accompagnement formation

## La Montée en puissance

- >Process d'autonomisation 3, 6, 12 mois
- >Attendus de la période d'essai

## Les rituels RH collectifs

- >Les bilans et lancement d'année
- >Le rdv teambuilding

# Les mentions discriminatoires : le LEGAL

## Les 24 mentions discriminatoires



L'origine,

Le sexe,

Les mœurs,

La situation familiale

La grossesse

L'appartenance ou non à une race

L'appartenance ou non à une  
ethnie

L'appartenance ou non à une  
nation

Les opinions politiques

Les activités syndicales ou  
mutualistes

La domiciliation bancaire

La perte d'autonomie

Les convictions religieuses

L'état de santé

Le handicap

Les orientations sexuelles

L'identité sexuelle

L'âge

L'apparence physique

Le patronyme

Les caractéristiques génétiques

Le lieu de résidence

La particulière vulnérabilité  
résultant de la situation économique

La capacité à s'exprimer dans une  
langue autre que le français

# Sortez du lot !

## ça vous dit quelque chose?

« Vous êtes dynamique, battant, ouvert, et vous avez envie de relever de nouveaux challenges dans une entreprise leader de son marché et innovante ? »





Conseil n°1 - Soyez créatif dans la description du poste,  
PAS dans son intitulé

## Au lieu de

Office Ninja

Roi des deals clients

Magicien du pipeline

Champion de la marque

## Essayez plutôt

Assistant administratif

Directeur régional des ventes

Directeur des Ressources Humaines

Spécialiste des médias sociaux





## Conseil n°2 - Adoptez le ton de la conversation

### Au lieu de

"Description du poste" suivi de 3 paragraphes

Dissimuler un point négatif dans une longue liste de "conditions à remplir"

"Le candidat devra démontrer..."

### Essayez plutôt

"Pourquoi nous rejoindre ?" Suivi de 2 phrases

Ajoutez une rubrique telle que "Le plus dur dans ce poste"

1. Décrivez les compétences des professionnels les plus performants :

"Nos ingénieurs les plus talentueux sont passionnés par la programmation, et d'ailleurs ils en rêvent. Si vous aussi vous pouvez coder pendant votre sommeil, vous serez en bonne compagnie."

2. Adoptez un ton personnel pour que le candidat se dise "C'est tout à fait moi !"

"Vous donnez constamment satisfaction à vos clients et vous allez même au-delà de leurs besoins. Mais vous savez aussi dire non lorsqu'il le faut."

3. Faites de l'humour

"Rien ne vous amuse autant que les tableaux croisés dynamiques dans Excel ! Vous êtes tellement à l'aise lorsqu'il s'agit d'analyser des montagnes de données, que vous pouvez le faire les mains dans le dos et les yeux bandés !"



## Conseil n°3 - Faites la promotion de votre marque employeur

### Au lieu de

"Sait bien s'adapter à notre culture et aux valeurs de notre entreprise."

*Comment ?*

Inclure tous les détails concernant votre entreprise :  
*"la société XYZ a été fondée en 1989 dans un contexte de... blablabla... Nos principales valeurs sont... blablabla. Nous sommes leader dans le domaine de... blablabla."*  
*Vous baillez ?*

### Essayez plutôt

"Nos employés se détendent lors des pots mensuels et s'affrontent lors de notre concours annuel du meilleur Chili con carne. Tout le monde travaille dans un open space aux couleurs agréables, y compris le PDG."

XYZ est une entreprise spécialisée dans les médias, qui transforme la relation entre les clients et la publicité.



## Conseil n°4 - Faites valoir les enjeux du poste

### Au lieu de

"Diriger l'activité et conduire le changement afin d'atteindre les objectifs."

*Qu'est-ce que cela veut dire ?*

"Capitaliser sur les atouts pour travailler avec les différentes business units."

*Encore plus confus.*

"Travailler dans une équipe transverse pour mettre en œuvre des solutions pratiques."

*Vous ne dormez pas encore ?*

### Essayez plutôt

"Vous serez en charge d'une équipe de 50 commerciaux et vous aurez la responsabilité d'augmenter le chiffre d'affaires de 10 % la première année. Vous aurez à gérer quotidiennement au moins 1 548 335 problèmes, et devrez donc prendre des décisions à la vitesse de l'éclair. Nous vous assurons que vous ne vous ennuierez jamais."

"Quand vous ne serez pas en train de relever vos manches pour analyser les chiffres des ventes avec votre équipe, vous ferez du coaching auprès des directeurs régionaux pour qu'ils améliorent leurs techniques de négociation, ou bien vous rencontrerez vos homologues des services Marketing ou Communication pour connaître leur point de vue sur vos stratégies, ou enfin vous présenterez les résultats trimestriels à votre équipe de management."

"Vous suivrez une formation au Leadership et apprendrez à motiver votre équipe afin qu'elle dépasse ses objectifs de vente. Vous aurez de nombreuses occasions de vous entraîner à essayer de convaincre des personnes qui ne partagent pas votre point de vue."

**Et si on travaillait sur vos offres ?**



# Communication : mettez de la vidéo ....



## Stage - Chargé(e) de Communication

Allianz

Stage (De 4 à 6 mois), Paris (France) - Publiée le 17 Février 2016

Postuler

☆ Sauvegarder

Allianz

Assurance | Retraite | Epargne & Banque

19

offres

7

articles

18

métiers

Découvrez l'entreprise >

Vidéo associée



Chargé de communication chez Allianz

**JobTeaser** Recruteurs M'inscrire Me connecter

Ernst & Young > Offres Emploi Stage > **Auditeurs financiers (h/f)**

**Offre CDI**

**AUDITEURS FINANCIERS (H/F)**

Partager avec vos amis : [Share](#) [Tweet](#) [Send](#)

Type de contrat : CDI Secteur : Audit / Conseil

Fonction : Audit / Finance / Gestion Date de début : 1 Septembre 2012

Localisation : France entière Salaire : Selon profil

Ernst & Young, 1er cabinet d'audit auprès des grands groupes cotés français (nous auditons 53% des entreprises du CAC40, 44% du SBF 120, 34% du SBF 250), offre à ses clients un savoir-faire de haut niveau, une méthodologie et des techniques éprouvées, des expériences sectorielles dans l'ensemble de ses métiers : Audit, Conseil, Fiscalité et Droit, Transactions.

Dans ce contexte, nous recrutons des Auditeurs Financiers Débutants en CDI pour l'ensemble de nos bureaux en France (Paris, Lyon, Nantes, Rennes, Lille, Strasbourg, Marseille, Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Nice, Monaco et Nancy) et les secteurs d'activité de nos clients (secteur banque finance et autres secteurs d'activité). Les postes sont à pourvoir à partir de Septembre 2012.

**Vidéo associée :**

→ Audit et Conseil Financier

**Pourquoi pas vous ?**

Variété des missions, dimension relationnelle, environnement international et expériences managériales... Au sein d'Ernst & Young, les auditeurs travaillent à la réalisation de missions financières pour nos clients ; Grandes et

**Espace Perso** | Fiches Entreprises | Fiches Métiers | Conseils JobTeaser | Events Recrutement | **Offres Emploi Stage**

Ernst & Young > Offres Emploi Stage > **Auditeurs financiers (h/f)**

**ERNST & YOUNG**

SUIVRE

J'aime 39

Activité : Audit | Conseil | Fiscalité & Droit | Transactions

Nombre d'employés : 152000

Site recrutement

- Actualités
- Activité
- Métiers 7
- Recrutement
- Implantations 1
- Événements 19
- Offres Emploi Stage 8**

DÉBUT  
Dès que possible

EXPÉRIENCE  
Etudiant / Jeune diplômé

FONCTION  
Communication

SECTEURS  
Assurance

FICHE MÉTIER  
Chargé de communication



# Communication : transformez vos textes en infographie

OpenSourcing  
RECRUTE

## CONSULTANT EN RECRUTEMENT

STAGE 6 MOIS MIN. - IDF/TEL AVIV JUNIOR

✓

💡 PASSIONNÉ PAR  
LE RECRUTEMENT, LES RH ET L'ESPRIT START-UP ?

**REJOIGNEZ-NOUS!**

JEUNE START-UP//AMBIANCE DYNAMIQUE  
DIMENSION INNOVANTE. CHASSE DE CANDIDATS SUR INTERNET

### VOS MISSIONS

✓

- **APPRENEZ LE SOURCING !**

Rattaché aux Responsables Sourcing,  
Vous assurez le sourcing de profils ciblés  
en respectant la demande de nos clients.

PRÉSELECTION, SOURCING ET TRI DES CANDIDATURES 🔍

📄 SÉLECTION DES CV ET QUALIFICATION DES CANDIDATURES  
PAR LE BIAIS D'ENTRETIENS TÉLÉPHONIQUES

📝 RÉDIGEZ UN COMPTE-RENDU CANDIDAT

👤 ASSUREZ LE SUIVI CANDIDATS

## Devenez Négociateur Immobilier !

### Missions

Sur le secteur de votre choix, vous développez les outils permettant de vite devenir un  
acteur immobilier local reconnu

- Accompagner les clients de la signature du compromis à l'acte authentique
- Développer votre portefeuille de biens en ventes
- Réaliser les visites d'acheteurs

### Profil

- Entrepreneur dans l'âme et indépendant
- Rigoureux et dynamique
- Qualités commerciales et relationnelles indispensables
- Expérience dans l'immobilier non requise

# Communication: pensez expérience candidat



DECATHLON  
PARIS 19

POSTULER | POURQUOI NOUS REJOINDRE ? | POSTES A POURVOIR

38"

POSTE(S) :

- Technicien d'atelier
- Vendeur(euse) Hôte(esse)
- Responsable de rayon

SPORT(S) :

- MONTAGNE
- EAU
- FITNESS
- RUN / MARCHÉ
- CYCLE
- SPORTS COLLECTIFS
- GOLF
- SANTÉ

Votre adresse e-mail

Votre dossier de candidature (CV + lettre de motivation)

Rechercher

OK



Lancer la recherche

Avis sur les entreprises

Consulter des salaires

Télécharger votre CV

Connexion

Entreprise

## Trouvez les entreprises qui vous ressemblent

Nom de l'entreprise ou intitulé de poste



Trouver des entre



# **LES CONSEILS A RETENIR :**

**QUE RETENIR DE CET ATELIER RH ?**





# 10 CLES DE SUCCES

- #1 Une présentation claire et différenciante de l'entreprise
- #2 Garder une cohérence sur toute la rédaction
- #3 Proposer une opportunité, pas une « wishlist »
- #4 Choisir un titre précis et cohérent
- #5 Mettre en avant les responsabilités
- #6 Détailler les missions / activités
- #7 Afficher le salaire
- #8 Choisir un style rédactionnel simple et direct, utiliser des mots clés
- #9 Contextualiser les savoir-être requis
- #10 Et toujours, se mettre à la place du candidat....!

**L'annonce ne doit pas être un réflexe mais une réflexion !**



# Les vidéos bonus

- PGS : <https://www.youtube.com/watch?v=9HrYCNmfpFw>
- Pitchy : <https://youtu.be/Qlk-cldl4d8?list=TLGG3mPGSyq4nS4yNjExMjAyMQ>
- NGE : <https://youtu.be/dlc6K6RII14>
- 3F : <https://youtu.be/dpfspiylxw>
- STEF : <https://youtu.be/l8SBs0cqVOY>
- Aäsgard : <https://youtu.be/hnr0xEtHjKY>



**Merci pour  
votre attention**



Matthieu TETREAU – [matthieu.tetreau@apec.fr](mailto:matthieu.tetreau@apec.fr) – 06 65 79 18 26  
Hanane AIT TAHADOUT – [hanane.aittahadout@apec.fr](mailto:hanane.aittahadout@apec.fr) – 02 32 76 30 41