

Comment rédiger une offre d'emploi attractive ?

Dans un marché de l'emploi porteur d'opportunités et alors que les aspirations des professionnels ne cessent d'évoluer, il est de plus en plus difficile pour les entreprises d'attirer les candidats et de les inciter à postuler. Or pour réussir une campagne de recrutement, il faut non seulement pouvoir recevoir un nombre de candidatures permettant d'effectuer une sélection et de comparer des profils, mais aussi et surtout capter des candidats dont les compétences et la personnalité peuvent correspondre aux besoins de l'organisation. Pour ce faire, rédiger et publier une offre d'emploi attractive est donc un prérequis.

II – 2 étapes clés pour rédiger une offre d'emploi

Pour rédiger une offre d'emploi attractive, une première étape à ne pas négliger consistera à réfléchir aux besoins du poste avec précision, tandis qu'une seconde réflexion visera à apporter une réponse aux attentes du candidat.

- **Identifier les besoins du poste pour une juste définition des missions**

Dans un premier temps, il faut se poser les bonnes questions : quelles sont les principales missions du poste ? Quelles sont les compétences, techniques et comportementales ([soft skills](#)) nécessaires pour mener à bien ces missions ? Cela revient à définir un profil de poste. Celui-ci va déterminer le socle de compétences nécessaire pour assurer les différentes tâches de l'emploi à pourvoir.

Une fois le profil de poste défini, le recruteur aura une vision plus claire des compétences et des qualités que le candidat devra avoir pour s'épanouir dans sa fonction.

- **Déterminer les attentes du candidat pour y apporter une réponse concrète**

Le recruteur doit porter sa réflexion sur ce qu'il a à offrir au candidat pour l'inciter à postuler. Quelle sera votre promesse employeur ? Quels avantages, recherchés par les candidats aujourd'hui, serez-vous à même de proposer pour attirer les talents ? Si la politique salariale de votre organisation (packages de rémunération, avantages annexes)

et les conditions de travail offertes (locaux, localisation, ambiance bienveillante, équipements et outils innovants, etc.) restent en tête des priorités des candidats selon l'étude Monster « [The Future of Work : Attentes des candidats, attentes des recruteurs, que réserve l'année 2022 ?](#) », les notions de flexibilité (aménagements horaires, télétravail, ...), de possibilités d'évolution et d'engagement sociétal et environnemental seront également des critères de décision pour les candidats.

II – Les informations indispensables pour rédiger une offre d'emploi

Après avoir défini les besoins du poste et formulé une réponse potentielle aux attentes des candidats, vous pouvez commencer à rédiger une offre d'emploi pour attirer le candidat idéal. Le contenu de l'offre d'emploi devra intégrer un certain nombre de règles énoncées par le Code du Travail et s'inscrire dans un cadre de non-discrimination pour garantir l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi.

- **Les informations obligatoires dans une annonce d'emploi**

Certaines informations obligatoires doivent apparaître dans toute offre d'emploi publiée, notamment :

- La référence de l'offre,
- La date de publication,
- L'intitulé et le descriptif du poste,
- Le lieu de travail,
- Le type de contrat (CDI, CDD, intérim, alternance...),
- La durée du contrat (si la durée est définie),
- L'expérience requise.

- **Les informations à caractère discriminatoire**

En rédigeant votre offre d'emploi, vous devez prêter une attention particulière à la manière dont vous la formulez, afin de ne pas intégrer de biais, potentiellement discriminants.

Soyez notamment vigilant aux [informations à caractère discriminatoire](#) sur l'âge, le genre, l'apparence physique, les convictions religieuses, l'orientation sexuelle, les origines, les opinions politiques ou l'état de santé par exemple.

III – Rédiger une annonce inclusive pour un recrutement objectif

Selon une [étude menée par Proxem et À Compétence Égale en 2021](#), sur 500 000 annonces d'emploi analysées, 83% étaient porteuses d'au moins un motif de discrimination.

Les trois critères les plus discriminants que l'on retrouve dans les offres d'emploi sont : le sexe, l'âge et l'état de santé. Nous vous recommandons par conséquent de porter une attention particulière à ces éléments lors de la rédaction de votre offre de recrutement. Lors de la lecture d'une annonce qui contient des critères discriminants, le candidat pourrait en effet ne pas se reconnaître et choisir une autre entreprise.

Pour éviter par exemple les biais liés au genre, nous vous conseillons d'utiliser l'écriture inclusive. Celle-ci permet aux candidats, quel que soit leur genre, de se projeter dans le poste en évitant les formulations trop restrictives ou excluantes.

Pour analyser vos offres d'emploi et [recruter sans discriminer](#), À Compétence Égale a mis au point un outil d'analyse sémantique : l'[analyseur](#). Cet outil va vous permettre d'optimiser vos offres d'emploi en quelques minutes seulement pour qu'elles respectent les principes d'égalité.

IV – Attirer les bons candidats grâce à une offre d'emploi complète et visible

- **Rendre une annonce attractive en 5 étapes**

Pour que votre annonce soit attractive, vous devez trouver le juste équilibre entre les informations essentielles qui décrivent le poste et les informations qui apportent une réelle valeur ajoutée à votre offre. C'est cette plus-value qui donnera envie au candidat de postuler : dans la tonalité, les éléments mis en avant, les valeurs énoncées, vous mettrez en avant la culture de votre entreprise et sa marque employeur.

1. **Travaillez un intitulé d'offre accrocheur**, à la fois précis et évocateur. C'est le premier élément qui pourra retenir l'attention d'un candidat. Évitez les termes trop techniques ou le jargon d'entreprise.
2. **Présentez brièvement votre entreprise et ce qui peut la différencier dans son marché**. Le candidat veut simplement savoir qui vous êtes et ce que vous faites.

3. **Affinez la partie description du poste** ; c'est le cœur de votre annonce et la partie qui va intéresser le plus le candidat. Elle doit montrer clairement le profil que vous recherchez, les missions du poste, l'environnement de travail proposé et le type d'organisation en place. Dans cette partie, vous pouvez mentionner des éléments motivants pour le candidat comme les possibilités d'évolution, les horaires, la mobilité géographique, le type de contrat, la localisation...
4. **Insistez sur les compétences comportementales** ! La partie qui concerne les compétences et le savoir-être doit indiquer les qualités recherchées et les compétences techniques requises pour le poste. Si le poste le permet, osez donner plus de place aux soft skills pour dénicher les talents que vous recherchez réellement, capables d'évoluer, d'apprendre, dotés d'une aisance relationnelle ou de qualités de négociation, par exemple.
5. **Ne négligez pas la partie rémunération et avantages annexes**. Nous l'avons vu, le contenu de cette partie est scruté par les candidats et peut être un motif de candidature en soi. Il vous permet par ailleurs de vous différencier de vos concurrents. Proposez une fourchette de salaire, mentionnez l'existence d'un 13^{ème} mois ou de primes/bonus sur objectifs. Cela rend tout de suite l'annonce plus attractive. Puis, énoncez les avantages liés à l'offre : mutuelle d'entreprise, tickets restaurants, chèques vacances, véhicule de fonction,...

Diffuser son annonce pour qu'elle soit vue

Pour que vos offres soient visibles, vous devez choisir avec attention les canaux de diffusion de vos annonces. N'hésitez pas à les multiplier pour maximiser vos chances de trouver le candidat idéal.

Pour cela, plusieurs solutions sont envisageables :

- Les réseaux sociaux comme LinkedIn,
- Les jobboards : ce sont des sites internet spécialisés dans le recrutement, comme le site de Pôle Emploi, Indeed, Monster, Apec, ...,
- Votre site internet,
- Le site de votre ville ou de missions locales pour l'emploi.

La rédaction d'une offre d'emploi est une étape importante dans la recherche des meilleurs talents, c'est aussi le premier point de contact de votre entreprise avec les candidats. Il convient donc de soigner votre image de marque en présentant une offre d'emploi bien rédigée, structurée, inclusive et attrayante qui pourra déboucher sur un entretien d'embauche de futurs talents.

Novembre 2022