



Visio RH TPE

RÉDIGER UNE FICHE DE POSTE / UNE OFFRE D'EMPLOI ATTRACTIVE

JUILLET 2022



Tarnouk-Recrute - Campagne...
tarnouk-recrute.bzh

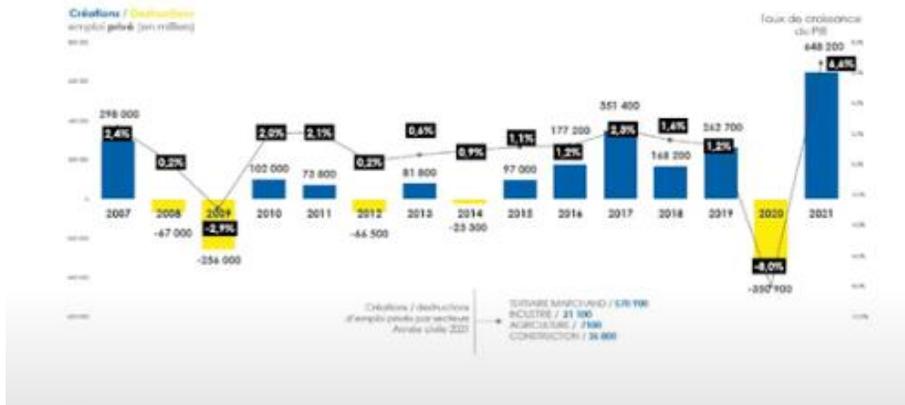
Le contexte

Comprendre le contexte pour pouvoir expliquer les difficultés de recrutement !

1. UN CONTEXTE DE « GUERRE DES TALENTS »

- ✓ Des créations d'emploi à un niveau historique
- ✓ Des recrutements de cadres vers leur plus haut
- ✓ Un taux de chômage historiquement bas
- ✓ La jungle des acteurs de la HR Tech (dont ceux de la JobTech)

Des créations d'emploi à un niveau historique



- En 2021 : 650 000 emplois créés
- Depuis 2021 : Plus de salariés « cadres » que « d'ouvriers /employés »
Et 60 % seulement encadre...
- 7,4 taux de chômage (4^{ème} trimestre 2021)...

Contexte : Les outils

Trouver les bons outils de Communication

- Plus de 800 start-up sur le sujet des RH
- Pas d'outil miracle
- Choisir en fonction de sa typologie d'entreprise



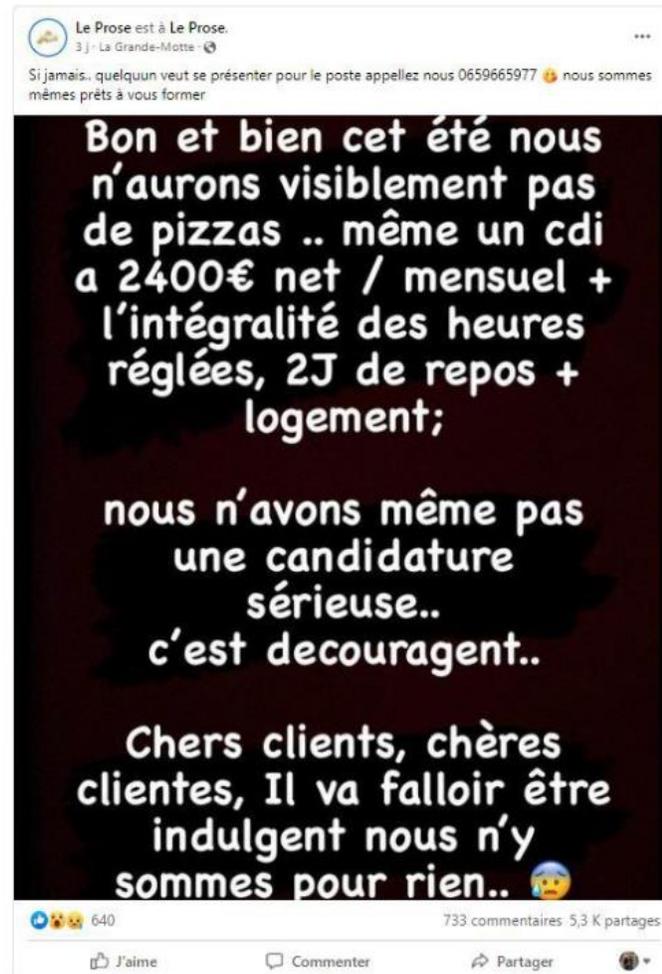


3 occitanie

Manque de main d'œuvre dans la restauration : un patron propose 2400 euros par mois, il reçoit 400 candidatures grâce aux réseaux sociaux

Publié le 06/05/2022 à 16h49

Écrit par [Karen Cassuto](#)



400 candidatures

"Pour nous c'était aussi une manière d'informer nos clients qu'ils n'auraient peut-être pas de pizzas cet été", raconte le restaurateur. Et de reprendre : "on aurait jamais imaginé ça, ça nous a plus que surpris, on a même pas réussi à répondre à tous les appels téléphoniques !" s'exclame-t-il.

Contexte : Les outils de demain



« Je te forward le reporting après avoir checké mes mails et je prépare ensuite l'onboarding de la nouvelle Community Manager en full remote. »

3. LES 10 TENDANCES DES OUTILS DE DEMAIN

1. Marque Employeur & Culture d'Entreprise
2. Application Tracking System
3. Multidiffusion
4. Programmatique
5. Soft Skills
6. Cooptation
7. Intérim 100% digitale
8. Freelances
9. Alternance, Upskilling & Reskilling
10. Metaverse

Panorama des outils du recrutement, par Thibaut Gemignani - <https://bit.ly/38fly83>

2- **Un ATS** est un logiciel complet qui vous permet de gérer les processus de recrutement et de sélection au sein de votre entreprise de manière efficace, en accélérant les opérations avec une faible valeur ajoutée, en réduisant les délais et les coûts de sélection et en simplifiant le travail des ressources humaines.



9- **L'upskilling** se dit de la formation destinée à augmenter les compétences existantes afin de permettre la continuation du même métier, ou du même domaine d'activité, dans un contexte de mutation du métier. « perfectionnement »

Le **reskilling** se dit de la formation qui est destinée à aider les personnes à acquérir de nouvelles compétences pour changer de métier. En France, on emploie particulièrement cette expression pour les personnes qu'on embauche sans qu'elles aient la qualification requise pour l'emploi, et que l'on forme. Par exemple : une formation au code informatique pour une ancienne agricultrice. On pourrait le traduire par « Reconversion ».

10 - **Le Métaverse** est un terme large. Il fait généralement référence à des environnements de monde virtuel partagés auxquels les gens peuvent accéder via Internet. Le terme peut désigner des espaces numériques rendus plus vivants par l'utilisation de la réalité virtuelle (VR) ou de la réalité augmentée (AR).

A quoi sert une fiche de poste quand on est recruteur ?



Dans le processus de recrutement, la fiche de poste est un outil qui permettra de définir le profil de poste idéal du futur collaborateur.

Ce document permettra, également, au recruteur de connaître les missions que devra réaliser le futur salarié, les compétences absolument nécessaires pour le poste mais aussi celles qui pourront être secondaires.

Ce document vous permettra alors de communiquer avec les candidats notamment à travers les offres d'emplois mais aussi lors d'un entretien d'embauche.

La fiche de poste n'est pas obligatoire

Fiche de poste ou profil de poste, quelle différence ?

La **fiche de poste** est, au départ, un document qui permet au salarié de connaître son rôle dans l'entreprise et de suivre la bonne exécution de son travail. Cette fiche de poste est adaptée dans le recrutement afin de permettre au recruteur de bien cibler les critères qui seront nécessaires dans son recrutement.



Le **profil de poste**, quant à lui, est une sorte de portrait du profil idéal du candidat recherché.

De quoi est composée la fiche de poste dans le recrutement ?

- Intitulé du poste
- Raison d'être : pourquoi l'emploi existe
- Liaisons hiérarchiques du poste : qui est son supérieur hiérarchique et a-t-il des collaborateurs à encadrer ?
- Liaisons fonctionnelles à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise
- Les missions, les objectifs et les responsabilités du poste : les missions principales du poste déclinées en différentes tâches
- Difficultés et spécificités du poste : y a-t-il des contraintes horaires particulières ?
- Connaissances, compétences et savoir-être requis pour le poste

Lien RH TPE – les outils

Guide de la fiche de poste : <https://bit.ly/39TIHhO>

Trame de la fiche de poste : <https://www.rhtpe.fr/fr/management>

Elaboration – les étapes :

- La collecte des informations
- La rédaction de la fiche
- La validation

Co-construction ! Adaptation !

Fiche de poste – Canevas type d’une description

Intitulé de l’emploi :.....H/F

Mission et objectifs permanents

POURQUOI l’emploi existe (à écrire en dernier une fois les activités décrites)

Rédiger un résumé de l’emploi en 3 ou 4 lignes précisant :

- Le cadre d’action,
- L’activité principale,
- Le domaine de résultat le plus large auquel contribue l’activité de l’emploi / les objectifs (utiliser les verbes d’impact de responsabilité directe : garantir, assurer... ou responsabilité indirecte : contribuer, concourir, participer,...)
- Vous pouvez préciser avec les mots clés suivants : la réalisation, le développement, l’optimisation, la pertinence, la fiabilité, la qualité, le coût, les délais, la conformité, l’adéquation, le respect, ...

Exemple : responsable de production

Dans le cadre de la politique industrielle et technique, le titulaire de l’emploi organise, modernise, anime, et contrôle les activités de la production afin de garantir les productions aux meilleures conditions de performances, de qualité, de délais et de coûts.

Dans le cadre de la politique définie par l’entreprise,..., le titulaire de l’emploi conçoit, propose, gère, met en œuvre, contrôle,... afin de garantir les délais, contribuer au bon fonctionnement,...

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Activités principales

C'est le **QUOI** de l'emploi ? C'est par la connaissance des activités menées que l'on se fera une idée précise du contenu de l'emploi.

Rédiger les activités avec un verbe d'action.

Formuler les activités selon le juste niveau de détail (responsabilités / activités/ tâches, ...).

Vous pouvez regrouper les activités par grands domaines.

.....
.....
.....
.....
.....

(Exemple :

- décharger les camions livrant les matières premières

-Approvisionner les postes de travail à la demande du responsable d'atelier)

Liste non exhaustive des activités

Responsabilités / autonomie/conditions de travail

Précisions sur les degrés d'autonomie et des responsabilités du titulaire, les attendus en terme de qualité et de sécurité, les délégations, les liens hiérarchiques, etc...

Le titulaire doit être en mesure de connaître le périmètre de son action.

.....
.....

Précisions sur les conditions de travail particulières (travail au froid, port de charges,...)

.....

Compétences requises pour tenir l'emploi de « intitulé de l'emploi »

Ensemble de **savoirs** (connaissances professionnelles – cf. la formation, les connaissances liées à l'entreprise), **savoir-être** (comportements et attitudes attendus face à une situation professionnelle donnée, aptitude physique) et **savoir-faire** (combinaison de connaissances, de savoir être et d'expérience fournissant la capacité de réussir) nécessaire à l'exercice du métier.

- **Savoirs, connaissances professionnelles :**

Exemples :

- Connaître l'organisation, les règles et procédures internes de l'entreprise
- Connaître les règles d'hygiène et sécurité liées à son activité
- Connaître les techniques de gestion des stocks
- Connaître les règles de stockage
- Connaître les techniques de manutention
- ...

- **Savoir-faire, pratiques et expériences professionnelles :**

Exemples :

- Savoir s'organiser
- Savoir gérer des priorités
- Savoir contrôler
- Savoir transmettre de l'information, savoir s'informer
- ...

- **Savoir être, aptitudes et comportements :**

Exemples :

- Méthodes, organisation
- Logique
- Discrétion, loyauté et confidentialité

Fiche de poste remise-le :

Signature salarié(e) :

Rédiger une offre d'emploi attractive

Comprendre les attentes des français pour pouvoir rédiger une offre d'emploi attractive !



restaurant_plantxa
Plantxa

Abonné(e)

restaurant_plantxa WE ARE WAITING FOR U ! #plantxa #bougne #bougnebillancourt #boulbi restaurant_plantxa .

#Food #Restaurant #family #waiter #Cook #Sun #Sunshine #Instahealthy #happy #laviequoi #health #healthy #Vedge #Veggie #Vegan #Healthyfood #Paris #pornfood #eat #instafood #picoftheday #photooftheday #cook #chef #chefstalk #igersfrance

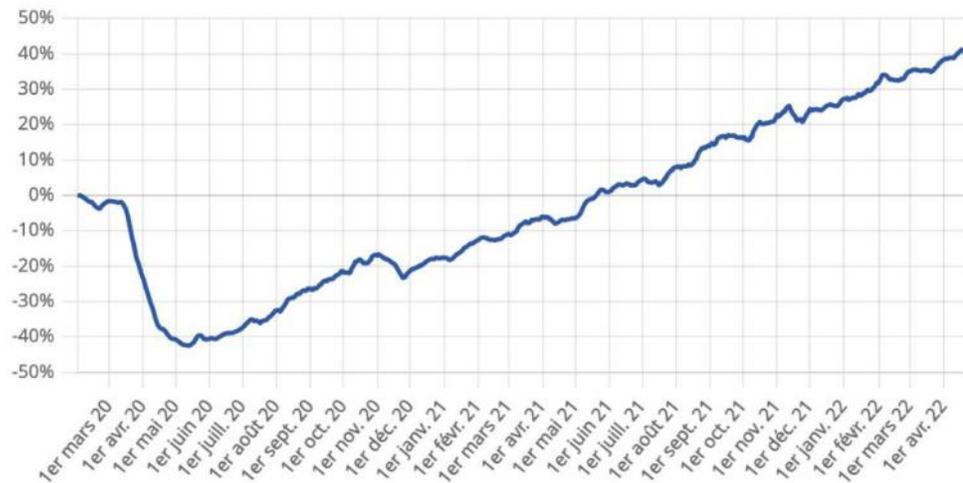
raniermessaros Si j'ai eu la chance d'avoir le document en europ. J'aimerais travailler avec vous! Bonne chance !



79 J'aime

7 AVRIL

Nombres d'offres d'emploi publiées sur INDEED France Mars 2020 à Mars 2022



Source: Indeed



Rédiger une offre d'emploi attractive

INSERTION PROFESSIONNELLE

- Des mesures pour faciliter l'embauche des jeunes : **88 %**
- Des mesures pour faciliter l'embauche des seniors : **86 %**
- Des mesures pour faciliter l'embauche de personnes en réinsertion : **81 %**

REVALORISATION FINANCIÈRE DU TRAVAIL

- Augmentation du salaire minimum (ou SMIC) : **83 %**
- Augmentation du salaire d'entrée pour les postes junior au sein des entreprises privées : **76 %**
- Revenu universel : **55 %**

RÉFORMES STRUCTURELLES

- Réforme du chômage : **70 %**
- Fin des régimes spéciaux : **69 %**
- Réforme des retraites : **59 %**

RÉFORMES PLUS INNOVANTES

- Semaine de 4 jours sans perte de salaire : **65 %**
- Rémunération des parents au foyer : **60 %**

Source : Enquête Harris Interactive réalisée pour Indeed - février 2022 - échantillon de 1 509 personnes, représentatif des Français âgés de 18 ans et plus.

indeed

40 %

des Français ont déjà refusé un emploi car **le salaire proposé était trop bas**

- Les salaires sont trop bas en France et ne suivent pas l'inflation...
- **80% de clics en moins lorsque l'on affiche pas la rémunération ! 25% de candidatures ciblées en plus quand la rémunération est affichée.**

Une directive en cours au niveau Européen va l'imposer. Pour le moment mettre à minima la fourchette...

Souvent une appréhension des entreprises est d'être en dessous du marché. Quand ils vérifient vraiment, ils se rendent compte que non !

Site Indeed 3 onglets dont un salaire : un métier / zone géographique Cela permet de voir les salaires pratiqués.

Salaire apparaît en 5^{ème} position pour le choix d'un poste. Le gap est de 20% en dessous ou au-dessus de sa rémunération pour postuler. Le reste fait la différence !



Motivation recherche d'emploi \neq choix d'un poste

Rédiger une offre d'emploi attractive

Principales motivations pour la recherche d'emploi

- 1. Rémunération**
Rémunération plus élevée ou de meilleurs avantages
- 2. Carrière**
Évoluer dans la carrière ou en changer
- 3. Horaires/flexibilité**
Horaires plus stables ou plus réguliers, plus flexibles, possibilité de télétravail

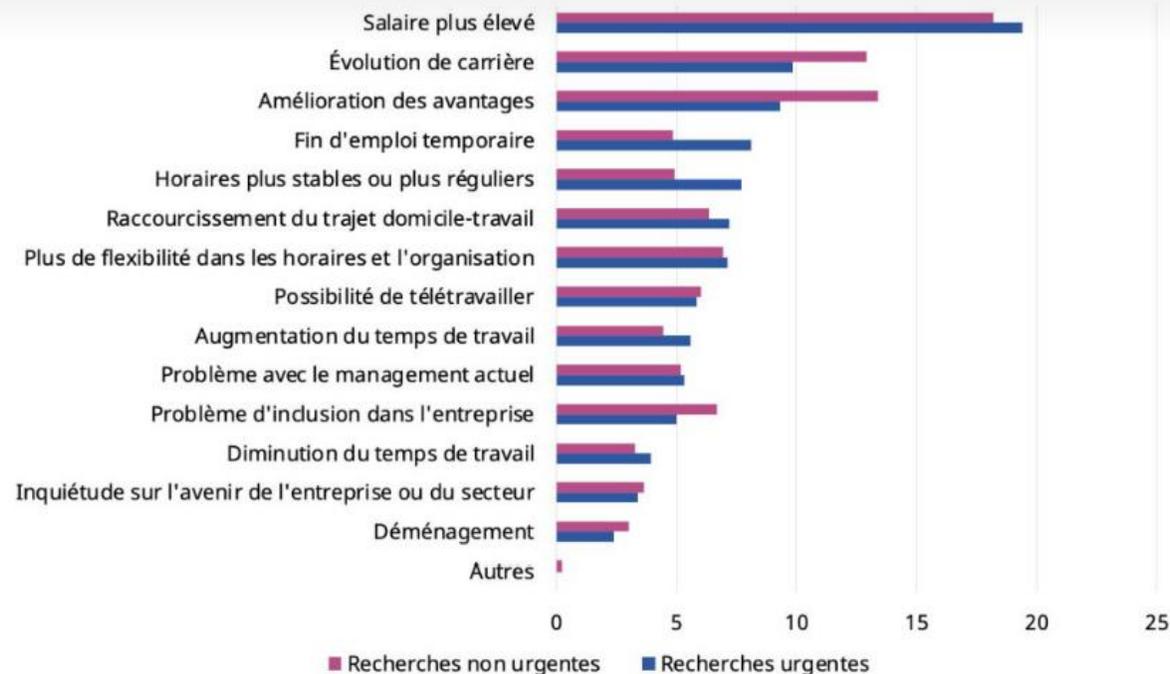
Source : Hiring Lab, enquête réalisée par Lucid pour Indeed auprès de 4000 adultes résidant en France âgés de 18 à 64 ans

👉 Attente des candidats pour les TPE/PME :

- Une ambiance de travail collaborative (77%)
- L'autonomie dans la prise de décisions (73%)
- Une prise d'initiative encouragée (71%)
- Un sentiment d'appartenance (67%)
- Des valeurs fortes (60%)
- Une flexibilité du cadre de travail (54%)

Etude Indeed 2020 : Comprendre les attentes des candidats en période de crise

Raisons motivant la recherche d'emploi



Rédiger une offre d'emploi attractive

Différence entre offre d'emploi attractive et offre d'emploi originale

Le Grand Pavois
54 min · 🌐

Avis à ceux qui aiment la restauration et qui ont un minimum d'expérience ! Chez nous, ne seront reçus en entretien que :

- ceux qui aiment la mer et les bateaux (resto au bord de l'eau)
- ceux qui veulent se reposer pendant 3h tous les après midi (parfait pour aller se baigner)
- ceux qui ne veulent pas travailler les dimanche et lundi (2 jours de repos consécutifs)
- ceux qui veulent traîner au lit le matin (début du service 11h30)
- ceux qui veulent rentrer plus tôt le soir ou aller boire un verre (lorsque le service est calme)
- ceux qui veulent être bien rémunérés (tu verras)
- ceux qui veulent travailler avec une équipe sympa (je te promets)
- ceux qui veulent avoir Noël et le jour de l'an (si si ça existe)
- ceux qui veulent avoir 15 jours de vacances pour les fêtes de fin d'année (pourtant on ne croit plus au père Noël 😊)

Je vous avais prévenu, c'est vraiment particulier chez nous ! 😊😊
Si vous êtes toujours motivés, appelez-nous au 06 79 68 61 81



19
1 commentaire 21 partages

Souvent confondues, l'**originalité** et l'**attractivité** d'une offre **peuvent être complémentaires** mais n'ont **pas la même définition**. ✕

On identifie une **offre d'emploi** comme étant **originale** quand elle sort du schéma classique de sa construction : elle peut être décalée, jouer sur l'humour, avoir un format disruptif (vidéo, énigme, campagne d'affichage ...). Elle a généralement pour but de mettre en lumière un état d'esprit facilement identifiable et constitue un bon moyen pour interpeller le candidat. ✨

Si vous optez pour une annonce originale, l'**enjeu est de trouver le juste milieu** dans la disruption sans perdre de vue le **processus de recrutement structuré** que vous avez mis en place en amont.

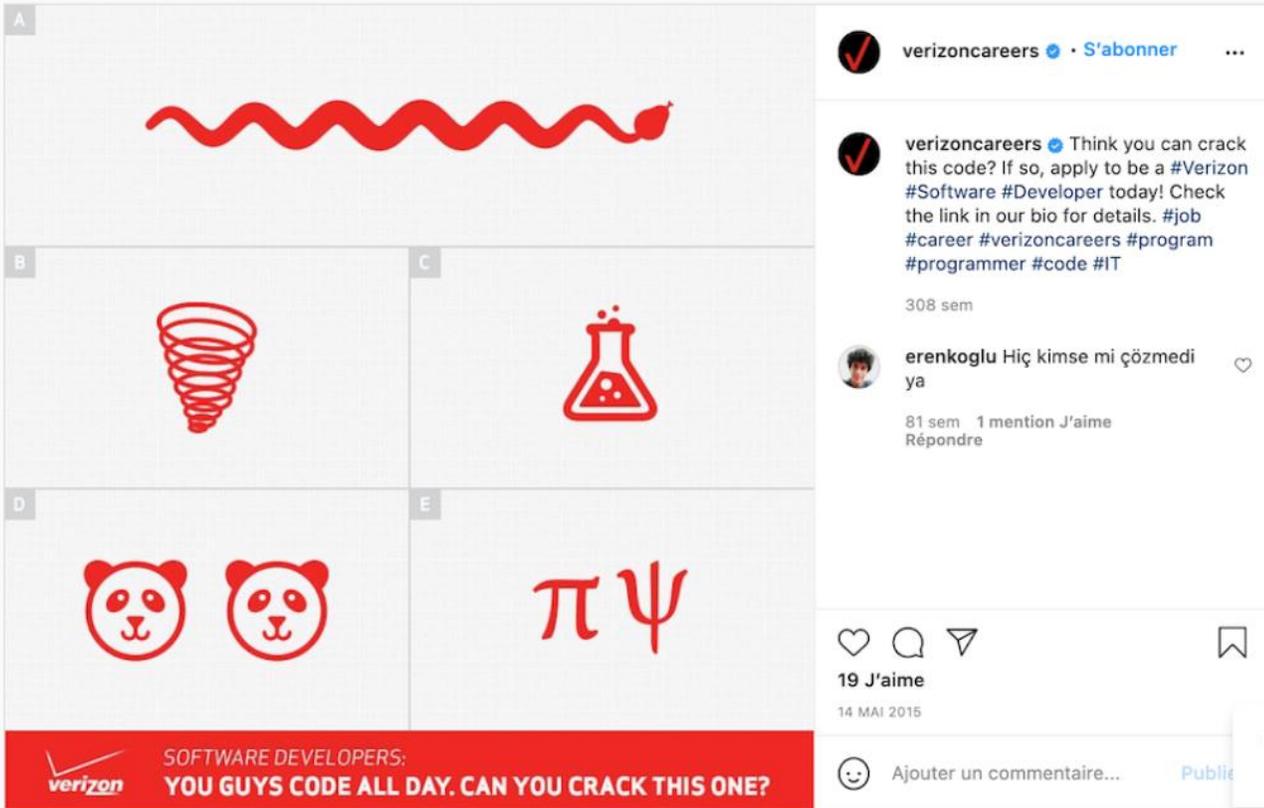
🔗 **L'originalité sans structure est une perte de temps.** Vous pourrez peut-être faire le buzz sur les réseaux sociaux mais vous peinerez à avoir des candidatures qualifiées.

Une **offre d'emploi attractive**, quant à elle, se définit par sa capacité à attirer les candidats sans besoin de réinventer l'annonce mais en misant sur des éléments clés (et que l'on va bien sûr voir dans quelques lignes 😊). Si l'offre d'emploi originale peut ne pas fonctionner avec tous types d'entreprises, l'**annonce attractive est à la portée de tous** ! Je dirais même que l'un des objectifs premiers d'une offre d'emploi est d'être attractive. 🗣️ Le candidat en recherche d'emploi en fera un critère dans le choix des entreprises pour lesquelles il postule.

L'originalité est un choix, l'attractivité est un facteur clé du succès de votre offre.

Offre d'emploi originale

- Miser sur une offre d'emploi très **visuelle**, que ce soit par la vidéo, l'infographie, ou un design qui sort de l'ordinaire
- **Détourner** (sans en abuser bien sûr !) les **codes du recrutement classique**, que ce soit par le ton du message adressé aux candidats, ou par le biais de plateformes de diffusion originales, est un pari gagnant pour attirer une cible atypique.
- **Défier le candidat de manière ludique** vous permettra d'éveiller son intérêt, tout en le challengeant.



The image shows an Instagram post from the account 'verizoncareers'. The post features a visual puzzle on a grid background. The puzzle consists of five panels labeled A through E:

- Panel A:** A red wavy line.
- Panel B:** A red spiral.
- Panel C:** A red beaker with a flame and a small figure inside.
- Panel D:** Two red panda faces.
- Panel E:** The Greek letters π and ψ .

At the bottom of the grid is a red banner with the Verizon logo and the text: "SOFTWARE DEVELOPERS: YOU GUYS CODE ALL DAY. CAN YOU CRACK THIS ONE?".

The Instagram post includes the following details:

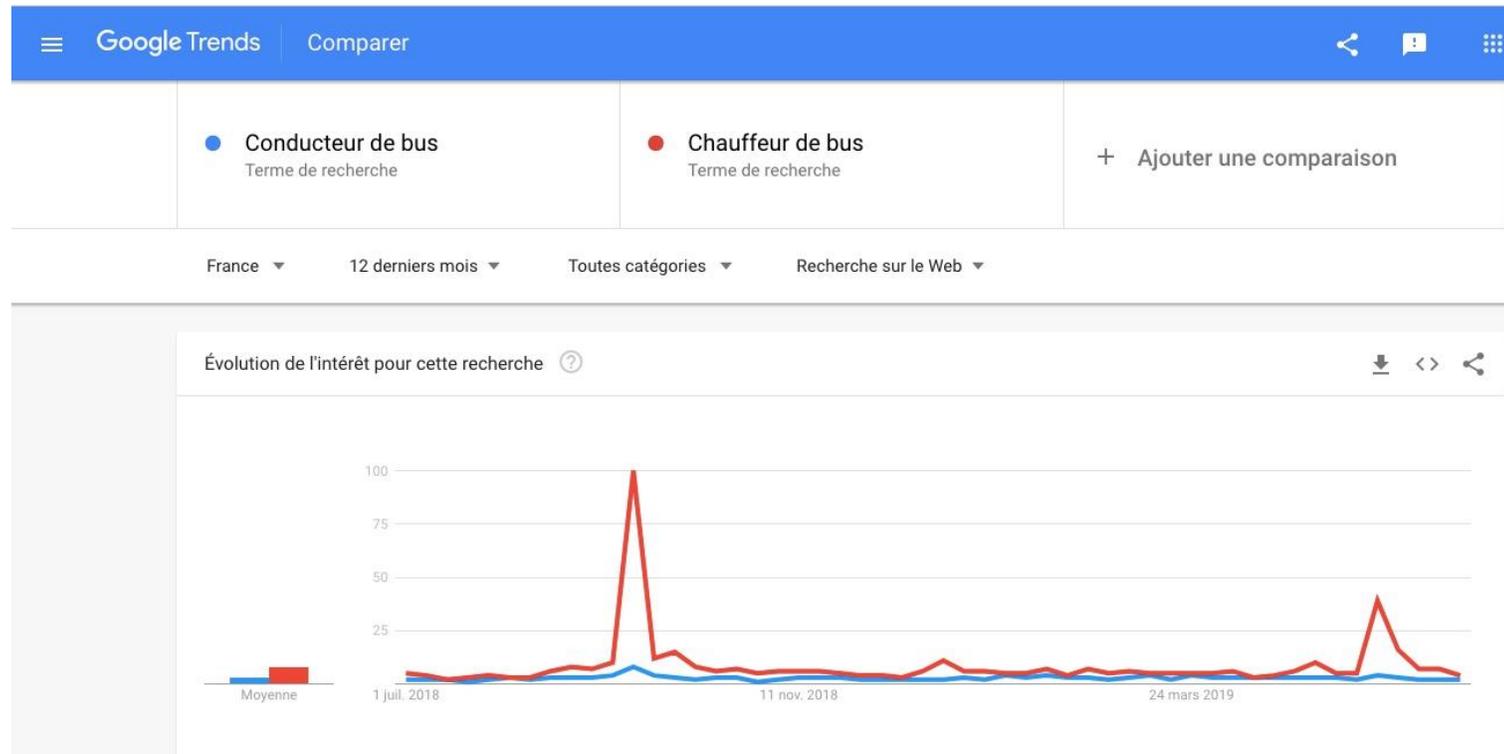
- Account: **verizoncareers** (verified), with a link to "S'abonner".
- Caption: "Think you can crack this code? If so, apply to be a #Verizon #Software #Developer today! Check the link in our bio for details. #job #career #verizoncareers #program #programmer #code #IT"
- Engagement: 308 likes.
- Comment: A comment from user 'erenkoglu' says "Hiç kimse mi çözmedi ya" (No one has solved it yet).
- Interactions: 81 replies, 1 mention, and "J'aime" (Like) and "Répondre" (Reply) options.
- Post Date: 14 MAI 2015.
- Engagement Summary: 19 J'aime.
- Comment Input: "Ajouter un commentaire..." with a "Publier" (Post) button.

Rédiger une offre d'emploi attractive

Attirer grâce au titre !

Lorsque vous rédigez une offre d'emploi, **le titre est une partie extrêmement importante**. Il incite au clic, c'est une promesse pour le lecteur. Il doit être court, explicite et clair. Le mieux est d'utiliser des mots-clés, pour toucher un plus grand nombre de talents.

Vous pouvez utiliser [Google Trends](#) dans le but de trouver quels sont les termes les plus utilisés dans votre pays et ainsi être mieux référencé. Par exemple, si nous voulons rédiger une offre d'emploi à destination des conducteurs de bus, nous comparons au préalable les mots-clés à utiliser :



En France, nous utiliserons donc le terme de « Chauffeur de bus ».

Rédiger une offre d'emploi attractive

Rédiger !
Les conseils de la fiche
pratique RH TPE
<https://bit.ly/3yw2A8S>



FICHE PRATIQUE : RÉDIGER UNE OFFRE D'EMPLOI ATTRACTIVE

Se distinguer sur l'offre d'emploi

Se montrer attractif est indispensable pour donner envie de postuler au candidat, d'autant plus si vous êtes sur des métiers en tension. Mettez en avant les raisons qui donneraient envie à un candidat de rejoindre votre entreprise et évitez certains pièges comme par exemple :

Aucun détail sur l'entreprise !

POSTE A POURVOIR :

Mécanicien

Contenu du poste inexistant !

Notre entreprise recherche un mécanicien. Postulez !

Disponible de suite, vous avez minimum 5 ans d'expérience sur un poste similaire.

CDD à pourvoir dès que possible. Salaire à négocier.

Trop d'exigence sur l'expérience. Aucune ouverture !

Aucune idée de la date de prise de poste ni de la rémunération !

Envie de postuler ?

Non ! Du moins, à la lecture d'une telle annonce, si on se met à la place du candidat, il est difficile de trouver des arguments qui poussent à postuler. L'exemple ci-dessus est une bonne synthèse de ce qu'il ne faut pas faire. En effet, l'offre d'emploi de l'exemple ne dit absolument rien sur l'entreprise, ses valeurs... Le contenu du poste quant à lui est inexistant et ne permet à aucun moment de se projeter dans les missions qui sont nécessairement différentes d'une enseigne à l'autre, notamment en fonction de taille et des salariés déjà présents dans l'entreprise.

Rédiger une offre d'emploi attractive

Rédiger – La check-list

- Est-ce que le titre est soigné et clair ? [titre du poste] [spécificités métier (techno, type de business,...)] [expérience] – F/H
- Est-ce que l'offre est claire ? Raison d'être de l'offre (pourquoi ce poste est créé), missions, salaire, compétences recherchées ... Est-ce qu'en lisant votre annonce le candidat arrive à trouver une réponse à des questions qu'il se pose ? Est-ce qu'elle est claire et structurée ?
- Est-ce que le ton de l'offre vous appartient et vous différencie du copier/coller aussi facilement identifiable que quand un candidat fait de même avec sa lettre de motivation ou son CV ?
- Y a-t-il un espace dédié à la description de votre entreprise et de vos équipes ? Si le candidat ne connaît pas votre marque, est-ce qu'il est capable d'avoir une idée qui lui permette de se projeter et de valider qu'il matche avec la culture de l'entreprise ? Est-ce que vous êtes fidèle à la réalité (ni trop, ni pas assez) ?
- Est-ce que vous avez rédigé votre offre en optimisant son potentiel de visibilité ? Choix des mots-clés, rédaction adaptée à la diffusion sur différents canaux ...
- Est-ce que vous avez bien soigné vos mentions légales ? Êtes-vous allé au-delà de ce qui est imposé par la loi ? Par exemple, le salaire n'est pas une mention obligatoire mais contribue largement à l'attractivité de l'offre.
- Est-ce que vous postuleriez à l'offre telle qu'elle est construite ?

Boîte à bonnes pratiques

★ Transmettre les offres d'emploi aux salariés : rediffusion à leur réseau voir cooptation !

★ Pouvoir offrir du temps disponible : de la souplesse Ex : Enfant malade souplesse pas forcément écrite (et pas toutes les semaines !) – Pas un process de demande trop lourd 😊 - Communiquer dessus !

★ Attirer en rassurant et en affichant fièrement les récompenses, les prix ou les labels que vous avez reçu.

★ Demandez de l'aide aux salariés et posez vos questions :

•Qu'est-ce qu'ils apprécient le plus dans leur emploi dans l'entreprise ? Qu'est-ce qu'ils apprécient le plus dans leur entreprise et dans l'organisation de celle-ci ?

★





Questions / Réponses ?

Merci pour votre attention !

<https://www.rhtpe.fr/>

Bérengère Panetta 06 33 18 54 69

b.panetta@defisemploi.bzh