

Kit

ATTRACTIV' PME

l'opcommerce
Opérateur de compétences



**FOCUS : PROMESSE
EMPLOYEUR**

**IDENTIFIER LES
CANAUX DE
RECRUTEMENT**

**COMMENT ÊTRE
ATTRACTIF ET
PERCUTANT**

**COMMENT ENGAGER
ET FIDELISER**

**GUIDE DES BONNES
PRATIQUES**

**BOITE À OUTILS :
OFFRE D'EMPLOI,
ENTRETIEN, LIVRET
D'INTEGRATION**



CHAPITRE III. RECRUTER : LES BONNES PRATIQUES

Identifier les besoins

Avant de commencer à rédiger / diffuser des annonces d'emplois, il est essentiel d'**identifier les besoins propres à l'entreprise** au regard du contexte actuel :

- besoins urgents de recrutement, métiers en tension, bassin d'emploi, etc.

Il est également nécessaire d'**identifier les attendus et les concessions possibles** pour garantir un nombre de candidatures suffisamment élevé et des profils répondant aux attentes.

- Quelle flexibilité sur les termes du contrat (nombre d'heures, type de contrat, etc.) ?
- Quelle flexibilité sur la fourchette de rémunération (permettre d'attirer sans créer de frustrations auprès des collaborateurs déjà présents) ?

Enfin, il s'agit de **définir le profil que vous recherchez**.

- Compétences nécessaires pour la tenue du poste et pour se projeter dans l'organisation ?
- Années d'expériences minimum (apprentissage / stage compris ?) dans une structure / un secteur d'activité comparable ?
- Diplôme, certifications, etc. requis pour la bonne tenue du poste ?

Rédiger une annonce claire et valorisante

Pour structurer une annonce de recrutement attractive et percutante, il faut aller au-delà de la liste des missions/tâches/activités...

Les questions à se poser

- Les annonces sont-elles uniformes selon les canaux de recrutements exploités ?
- Les annonces sont-elles facilement accessibles et bien mises en avant ?
- Le ton est-il factuel / émotionnel ? Correspond-il à la culture d'entreprise ?
- Le descriptif de l'entreprise est-il attractif ? Pourquoi ?
- Quels éléments pourraient davantage être mis en avant ?
- Le descriptif de poste et les prérequis sont-ils clairement affichés ?

Les 5 piliers du RH pour recruter avec des outils 2.0

