

Optimiser la communication de votre OFFRE D'EMPLOI

Votre annonce est le premier contact que vous établissez avec les candidats que vous souhaitez attirer.

En lisant votre offre, le candidat doit immédiatement savoir s'il peut répondre à vos attentes, mais il peut aussi avoir envie de vous rejoindre en s'imaginant dans le poste et dans votre entreprise. Encore faut-il s'adresser aux bons candidats et sélectionner les supports de diffusion appropriés.

QUELLES INFORMATIONS DOIT APPORTER VOTRE OFFRE D'EMPLOI ?

Votre offre d'emploi doit être d'autant plus attractive que vous êtes sur un marché du travail concurrentiel, et/ou en pénurie de main-d'œuvre.

Le candidat doit être informé sur :

- votre entreprise,
- le poste à pourvoir,
- le profil recherché,
- le moyen de vous contacter.

Lorsque ces données apparaissent clairement, vous optimisez vos chances d'être contacté et vous évitez de recevoir des candidatures qui ne vous intéressent pas.

Présentez votre entreprise

- Indiquez son activité et son environnement économique, technique, géographique, son effectif...
- Précisez ses objectifs.
- Explicitiez le contexte de votre recrutement (création, développement, extension, diversification...).

ANONYME MAIS ATTRAYANTE

Si vous ne souhaitez pas faire apparaître le nom de votre entreprise, donnez des renseignements utiles qui la valorisent.

Présentez le poste à pourvoir

• Commencez par son intitulé, puis mentionnez son contenu, ses activités...

Ajoutez éventuellement :

- les conditions d'exercice du poste : travail de nuit, horaires particuliers, travail en équipe...
- les contraintes spécifiques : station debout, manipulation de produits dangereux.

>>> Connues avant l'entretien, ces conditions et contraintes permettent au candidat de postuler en « connaissance de cause ». Il s'agit de l'informer et non de le décourager !

• Comment indiquer le salaire ?

Mentionner une fourchette de salaire plutôt qu'un montant précis vous permet de vous ménager une marge de manœuvre pour négocier avec le candidat au moment de la rencontre. Vous éviterez également de repousser des candidats de valeur qui ne se retrouveraient pas dans ce salaire précis et, de ce fait, ne postuleraient pas.

• N'oubliez pas de mentionner les éléments d'attractivité lorsqu'ils existent : primes, avantages sociaux et/ou en nature, caractère évolutif du poste, formations...

Précisez le profil du candidat recherché

Pour tous les éléments du profil, précisez s'il s'agit d'un critère exigé, souhaité ou d'« un plus » vous obtiendrez des candidatures plus ciblées : cela illustre votre niveau d'exigence. Ne mentionnez que les capacités significatives au regard de l'activité et illustrez-les, par exemple : « ...*méthodique* en raison des tâches de contrôle qualité qui vous seront confiées... »

- Formation, diplômes, certificats, habilitations...
- Expérience : durée, nature...
- Compétences : connaissances ou savoir-faire spécifiques...
- Capacités relationnelles...

DISCRIMINATION

Ne faites en aucun cas figurer dans votre offre d'emploi des éléments discriminatoires interdits par la loi : aucune mention relative à l'origine, sexe, âge, mœurs, situation de famille, appartenance à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, état de santé ou handicap (cf article L 122-45 du Code du travail).

Optimiser la communication de votre OFFRE D'EMPLOI

Indiquez le mode de contact et tous les éléments pratiques qui aideront le candidat à postuler.

Qui va recevoir les appels téléphoniques ou traiter les mails ou les lettres de candidatures ? Etes-vous en capacité de gérer le moyen de contact choisi ? Autant de questions qui vous aideront à choisir le mode de contact :

— par courrier, en précisant :

- les pièces à fournir (lettre de motivation manuscrite ou non, C.V.),
- l'adresse, la personne (son nom, sa fonction ou son service) qui réceptionnera la candidature.

— par e-mail ou sur votre site Internet, en indiquant :

- les pièces à fournir (format du fichier à joindre),
- l'adresse électronique.

— par téléphone avec :

- le nom et le N° de la personne à contacter,
- les jours et heures de réception des appels.

>>> Conseil pratique : prévoyez une fiche de question à poser pour la personne qui répondra à l'appel.

— en se rendant directement sur place...

- l'adresse,
- le nom de la personne à rencontrer,
- les jours et heures de réception.

>>> Conseil pratique : en cas de présentation directe dans votre entreprise, enchaînez analyse de la candidature et entretien de recrutement (ou tests d'embauche) : vous donnerez ainsi une image d'accueil et de professionnalisme en montrant que vous n'abusez pas de la disponibilité des candidats.

A QUOI RESSEMBLERA VOTRE OFFRE, UNE FOIS RÉDIGÉE ?

Lorsque vous communiquez sur votre offre d'emploi, quel que soit le support choisi, pour optimiser vos chances d'être contacté et éviter de recevoir des candidatures qui ne vous intéressent pas, il est indispensable de donner un minimum d'informations sur chacun des éléments suivants : votre entreprise, le poste à pourvoir, le profil recherché et le moyen de vous contacter.

— A l’affichage à l’ANPE :

OFFRE NO	647Y	ALE	671
EVS DE 10 A 19 SALARIES SECT:REALISATION DE RESEAUX			
RECHERCHE POUR UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE			
AGENT D'ASSAINISSEMENT	H		
LIEU:	93 LIVRY-GARGAN		
HORAIRE	39H00 HEBDO		
	CURAGE, DETARTRAGE, DEGORGEMENT, NETTOYAGE DE VIDE-ORDURES, CONNAISSANT PARIS ET REGION PARISIENNE SERIEUX, HABITANT PROXIMITE DE LIVRY GARGAN CAR SERVICE D'ASTREINTE		
	CONNAISSANCES EN PLOMBERIE		
DEBUTANT ACCEPTE			
SALAIRE MENSUEL	PRIMES		
INDICATIF DE 1200 €			
TELEPHONER A	MONSIEUR DURAND		
ENTREPRISE DUPONT	DU LUNDI AU VENDREDI DE 10H A 12H		
TEL.:	0143840000		

— Sur anpe.fr :

Fiche détaillée de l'offre ?

Retour	
Offre précédente	Liste résumée des offres
Offre suivant	
Référence de l'offre	647 y (Code métier : ROME : 411214)
Offre actualisée le	22/01/2004
Intitulé de l'offre d'emploi	AGENT D'ASSAINISSEMENT H/F
Recherche pour un (e)	contrat à durée indéterminée
Description du poste	Culage, détaillage, dégorgement, nettoyage de vide-ordures Connaissant Paris et région parisienne Sérieux, habitant proximité de Livry-Gargan car service d'astreinte
Expérience	
Formation et connaissances	Connaissances en plomberie
Autres connaissances	PERMIS AURO (B) et P.L. EXIGES
Nombre de postes	1
Secteur d'activité	RÉALISATION DE RÉSEAUX
Lieu de travail	LIVRY-GARGAN
Nature de l'offre	CONTRAT DE TRAVAIL
Salaires indicatifs	MENSUEL de 1200 euros + Primes
Déplacements	PARIS et région parisienne
Horaires	39 H HEBDO
Taille de l'entreprise	10 à 19 salariés
Si cette offre vous intéresse, veuillez téléphoner à :	
Entreprise DUPONT Monsieur DURAND Tél.: 01.00.00.00.00	
Du LUNDI AU VENDREDI DE 10 H À 12 H	
Offre précédente	Liste résumée des offres
Offre suivant	
Retour	

• Intitulé du poste
Présentation du poste :
description synthétique
mais claire des activités.

• Profil recherché et
exigences argumentées
du fait d'une contrainte :
astreinte.

• Primes : éléments
d'attractivité (à expliciter
dans l'annonce).

• Mode de contact
souhaité précis :
personne, jours et heures.

Optimiser la communication de votre OFFRE D'EMPLOI

DÉPÔT D'OFFRE EN LIGNE

Vous pouvez déposer votre offre d'emploi directement sur anpe.fr. Ce service est gratuit et accessible 24 h/24 h, une solution simple et efficace pour recruter rapidement.

COMMENT ORGANISER LA DIFFUSION DE VOTRE OFFRE D'EMPLOI ?

Quels sont les moyens de diffusion à votre disposition ?

— La puissance de diffusion de l'ANPE mise gratuitement à votre disposition

Pour tous types de postes et de publics, cadres et non cadres, en France comme à l'étranger :

- Affichage dans les agences ANPE, avec ou sans vos coordonnées, en fonction de vos attentes de sélection par votre conseiller.
- Diffusion sur les sites Internet de l'ANPE avec ou sans vos coordonnées, c'est-à-dire avec ou sans sélection par l'ANPE :
 - www.anpe.fr : pour tous types de postes et de publics, cadres et non cadres,
 - www.emploi-international.org : pour vos emplois à l'étranger,
 - www.culture-spectacle.anpe.fr : pour les emplois du spectacle.
- Diffusion dans les médias ou titres de presse selon les accords pris au niveau national, régional ou local :
 - médias nationaux : France Inter, France 2 ;
 - médias régionaux ou locaux : chaînes régionales de France 3, radios locales, presse régionale ou locale.

— D'autres moyens

- Des organismes partenaires de l'ANPE peuvent diffuser votre offre :
 - l'APEC si vous ciblez les cadres uniquement ;
 - les Missions locales et les PAIO pour le public jeune ;
 - le réseau Cap emploi pour les travailleurs handicapés.
- Des médias, pour certains à titre onéreux :
 - la presse écrite nationale ou régionale, généraliste ou spécialisée, la radio, la télévision...
 - Internet : le site de votre entreprise ou les sites spécialisés en recrutement.

— Et également :

- Votre réseau professionnel ou personnel. Faites jouer votre propre réseau et ceux de vos collaborateurs. N'oubliez pas « le bouche à oreille ».
- Le réseau des écoles : services de placement des nouveaux diplômés, associations d'anciens élèves...
- Les cabinets de recrutement.
- Le réseau des syndicats et chambres professionnels qui offre souvent des moyens de diffuser votre annonce par le biais de publications, de bourses d'emploi...

Quel moyen de diffusion choisir ?

Parmi les possibilités qui s'offrent à vous, interrogez-vous sur la pertinence de chaque support envisagé par rapport :

- au profil du candidat recherché en fonction de sa formation, son expérience, sa spécialisation...
- à votre secteur d'activité : la presse spécialisée de votre secteur ou du métier concerné...
- à la zone géographique que vous voulez cibler : couverture locale ou régionale, interrégionale, nationale ou internationale...

- à la situation du marché de l'emploi : il peut être nécessaire de choisir plusieurs moyens si le profil est rare sur le marché,
- à l'image que vous souhaitez donner de votre entreprise à travers ce recrutement,
- au budget que vous êtes prêt à engager,
- aux moyens humains qu'il vous est possible d'affecter à votre communication et au traitement des candidatures.

A quel moment diffuser votre offre ?

Pour choisir le moment propice, ayez en tête les différentes étapes de votre recrutement.

- Construisez un planning de votre recrutement, à partir de la date souhaitée d'intégration du nouveau salarié et en fonction du temps nécessaire à la réalisation de chacune des étapes du recrutement.
- Etablissez également votre planning en tenant compte :
 - de la disponibilité de la ou des

personnes qui vont se charger de ses différentes étapes ;

- de la disponibilité des candidats (selon les profils que vous visez, vous devez également intégrer leur délai de préavis lorsqu'ils sont en poste) ;
- du canal de diffusion choisi (une diffusion sur Internet est instantanée ; pour un journal mensuel, des délais sont à prévoir) ;
- des périodes des congés, la saisonnalité de l'emploi.

ORGANISEZ L'EXPLOITATION DES CANDIDATURES

Avant de diffuser votre offre d'emploi, pensez à organiser l'exploitation des candidatures dès leur arrivée : leur réception, leur sélection, les modalités de réponse, qui, positives ou négatives, doivent être apportées rapidement aux candidats.

Quand arrêter la diffusion de votre offre ?

Dès que vous avez reçu le nombre suffisant de candidatures correspondant à votre besoin, vous avez tout intérêt à arrêter votre communication.

Vous éviterez ainsi de perdre du temps à traiter des candidatures devenues sans objet.

ATTENTION

Plusieurs supports de diffusion, pourquoi pas, mais... à trop les multiplier, et sans garantir une plus grande efficacité, vous prenez le risque :

- d'augmenter vos dépenses de communication,
- d'être submergé de candidatures que vous ne pourrez pas traiter,
- de brouiller votre message auprès des candidats (« ils diffusent leur offre partout, sont-ils bien au clair sur ce qu'ils veulent réellement ? »).