

RÉDIGER UNE OFFRE D'EMPLOI PERCUTANTE

Recevoir quelques bons profils plutôt que collectionner le maximum de CV

Diagnostiquer ses besoins

Quel est le contexte et l'environnement du poste ?

La connaissance de l'entreprise (secteur d'activité, historique, position sur le marché, évolution, les chiffres représentatifs etc.),

Les principaux interlocuteurs de l'entreprise (clients, fournisseurs, partenaires, concurrents),

Place du poste dans l'organigramme.

Déterminer le profil du poste : quelles en sont les composantes ?

Les tâches quotidiennes liées au poste,

Les résultats à atteindre, les enjeux,

Les outils techniques et le cas échéant les moyens financiers pour les réaliser,

Les principaux interlocuteurs en interne et à l'extérieur de l'entreprise,

Est-ce une création de poste ? Et auquel cas cette analyse pourra servir de « définition de fonction », sinon cela peut être l'occasion de revoir la « description de fonction »

Quelles sont les principales compétences requises ?

La formation : quel niveau¹ ?, quel type de formation (formation universitaire ou école de commerce, d'ingénieur etc.) ?

Le cas échéant, une expérience dans la fonction / dans l'activité (combien de temps)

Les compétences professionnelles requises et les compétences professionnelles simplement souhaitables (par exemple un esprit de service, un sens commercial, des compétences techniques précises, des compétences manageriales etc...),

Les qualités personnelles indispensables et celles simplement souhaitables (curiosité, créativité, qualités relationnelles, résistance au stress, ténacité, autonomie, adaptabilité etc..)?

En déduire les caractéristiques du poste et les formaliser

Le type de recrutement (CDI, CDD, CNE, contrat de formation en alternance, stages, intérim etc.)

La présentation de l'entreprise

La position du poste dans l'organigramme de la société (rattachement hiérarchique)

Les missions principale

Les responsabilités et les interlocuteurs

L'évolution du poste

Les compétences impératives du candidat

Les connaissances techniques particulières

La mobilité (déplacements)

Les conditions de travail (la rémunération annuelle brute ou fourchette si vous avez choisi de l'indiquer en précisant éventuellement, primes et autres accessoires du salaire, le lieu, les horaires selon les types de postes etc.).

Accrocher le candidat, savoir communiquer

L'entreprise : la mettre en scène en positionnant son activité sur le marché et en vantant par exemple les qualités d'un travail au sein d'une structure à taille humaine etc...vous pouvez choisir également d'inclure photos, logos ou images

« vous avez envie de rejoindre une structure dynamique à taille humaine, être force de proposition auprès de la direction, atteindre des résultats tangibles et rapidesnotre société....X euros de chiffres d'affaires, spécialiste de recherche son chef de produit »

Le poste : faire ressortir l'intitulé du poste et s'adresser aux candidats pour décrire leurs missions ainsi qu'éventuellement les perspectives offertes dans la fonction. Mettre en avant les compétences principales indispensables pour réussir à ce poste et s'y tenir pour sélectionner les candidats.

« rattaché au directeur commercial et travaillant en étroite collaboration avec le responsable des ventes vous aurez pour mission de développer ; ce poste peut s'adresser à un junior de formation minimum bac +4 en marketing /commerce, imaginatif, capable de susciter l'enthousiasme et de piloter un projet.... »

¹ Niveau V : CAP, BEP ; Niveau IV : Bac Professionnel ; Niveau III : Bac +2 ; Niveau II : Bac + 3 et 4 ; niveau I : Bac + 5