



rédaction d'offres  
d'emploi :

erreurs à éviter et  
astuces à adopter.

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre au Canada, il est plus important que jamais de créer des descriptions de postes concises et complètes. L'utilisation de la bonne terminologie et l'inclusion de détails pertinents vous aideront à susciter l'intérêt des candidats recherchés.

Si vous êtes toujours perdu quant à la marche à suivre, gardez à l'esprit les priorités des chercheurs d'emploi. Ce guide met en lumière les conclusions de notre récent sondage Ipsos. Vous y découvrirez comment créer des offres d'emploi, quoi éviter et quoi inclure pour permettre à votre entreprise de se distinguer.

## les erreurs à éviter dans l'affichage des postes

L'embauche fonctionne dans les deux sens : pendant que vous évaluez les chercheurs d'emploi, ils évaluent aussi votre entreprise. Vous pourriez par inadvertance décourager d'excellents candidats si vos offres d'emploi contiennent de vieux clichés.

La concurrence pour recruter les meilleurs talents est féroce, et les chercheurs d'emploi canadiens ont de nombreuses options. Notre sondage Ipsos a révélé les principales phrases qui découragent les candidats d'entamer le processus de demande d'emploi. Voici les éléments à éviter.

### 'doit être disposé à assumer des responsabilités de leadership'

Ne mentionnez pas de responsabilités de leadership si l'offre d'emploi ne vise pas un poste de cadre. Vous indiqueriez aux candidats que le titulaire du poste devra agir comme gestionnaire, mais avec le salaire d'un employé non-cadre (sans le titre correspondant). Lorsque cette phrase apparaît dans une offre, elle dissuade 26% des chercheurs d'emploi.



### ‘nous recherchons une personne motivée ou très dynamique’

Dans une offre d'emploi, ‘personne motivée’ et ‘très dynamique’ sous-entendent souvent ‘préparez-vous à être débordé’. Un employé potentiel pourrait comprendre que l'entreprise n'a pas suffisamment de personnel et que tous doivent travailler d'arrache-pied.

Dans certains cas, cette phrase peut porter à croire que l'entreprise accorde la priorité à la personnalité plutôt qu'au rendement, alors qu'en fait, les deux ne sont pas toujours liés.

### ‘les tâches peuvent varier’

Les chercheurs d'emploi veulent des descriptions précises des tâches; ils doivent savoir exactement ce à quoi ils s'engagent. En fait, 32% des candidats voient ce type d'énoncé comme une sonnette d'alarme. Il est particulièrement important de préciser les tâches et responsabilités lorsque vous voulez attirer des chercheurs d'emploi de couleur; 40% hésiteraient à postuler là où les ‘tâches peuvent varier’.

### ‘nous sommes une famille’

Il peut sembler anodin ou même avantageux de comparer votre entreprise à une famille, mais cet énoncé éloigne 25% des chercheurs d'emploi. Ils craignent qu'une référence à la ‘famille’ soit synonyme d'absence de limites ou de risque d'intrusion dans leur vie personnelle.

Si vous souhaitez communiquer que vous vous souciez du bien-être des employés, vous pouvez le faire en leur expliquant les avantages sociaux ou la souplesse que vous offrez en cas d'obligations personnelles.

### ‘une expérience dans l'industrie est essentielle’

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, trouver des employés qui correspondent exactement au profil souhaité n'est pas toujours possible. Une offre qui exige une expérience propre à une industrie dissuade 25% des chercheurs d'emploi, en grande partie parce qu'elle élimine les personnes possédant des compétences transférables.

En évitant d'exiger une expérience dans l'industrie, vous pourriez accéder à un plus large éventail de candidats exceptionnels provenant de divers horizons professionnels. Vous recevrez également des candidatures de personnes ayant de nouvelles perspectives et des idées novatrices.

## comment créer des offres d'emploi qui attirent des candidats?

Une excellente offre d'emploi fournit des renseignements essentiels dès le départ, ce qui permet aux candidats de faire une sélection – ils peuvent évaluer rapidement le poste et déterminer s'il répond à leurs besoins.

Vous pourriez attirer moins de candidats, mais ceux que vous retiendrez seront plus susceptibles de poursuivre le processus d'embauche. Ainsi, vos gestionnaires d'embauche passeront moins de temps à examiner des curriculum vitae et plus de temps à mener des entrevues.

Lorsque vous rédigez une offre d'emploi, vous devez fournir suffisamment d'informations sans submerger les lecteurs. Vous ne savez pas quoi inclure? Notre sondage Ipsos a révélé les facteurs que les chercheurs d'emploi canadiens prennent en compte au moment de décider s'ils postulent ou non :

### 1. échelle salariale

Comme vous pouvez vous y attendre, le salaire est l'un des éléments les plus importants à inclure dans une offre d'emploi. Les candidats utilisent souvent l'échelle salariale pour éliminer les postes qui ne leur conviennent pas au plan financier. Si vous ne pouvez pas donner un montant exact, indiquez une fourchette approximative.

Environ 51% des chercheurs d'emploi sont moins susceptibles de postuler si aucune fourchette salariale n'est précisée. Si vous souhaitez attirer des femmes ou si vous annoncez un poste professionnel, il est essentiel de mentionner la rémunération. Ce critère est essentiel pour 51 % des professionnels et 58% des chercheuses d'emploi.

### 2. lieu de travail

Le lieu de travail est fondamental. En effet, 47% des chercheurs d'emploi (et 51% des femmes) veulent savoir où se trouvent vos bureaux. De cette façon, ils peuvent évaluer le trajet par rapport au salaire et aux avantages sociaux. Notez également vos options de télétravail. Si un poste est entièrement en télétravail, 76% des chercheurs d'emploi affirment qu'ils sont 'un peu' ou 'beaucoup' plus susceptibles de postuler.

La flexibilité du lieu de travail est particulièrement importante pour les femmes et les nouveaux arrivants. Vous devez ainsi en tenir compte si vous prévoyez [embaucher des immigrants pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre](#). Vous embauchez au Québec? Les travailleurs y sont moins préoccupés par la flexibilité et plus intéressés par les emplois qui se trouvent à moins d'une heure de route.

### 3. culture d'entreprise

Notre sondage a révélé que la culture d'entreprise figure parmi les trois principales priorités des chercheurs d'emploi, juste en dessous du salaire et du lieu de travail; 42% des candidats souhaitent que les offres d'emploi décrivent l'ambiance au travail. Cet élément est particulièrement important pour 45% des femmes et 52% des travailleurs du secteur du commerce de détail.

Mentionnez également l'importance accordée à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, le cas échéant. Au moment de décider de postuler, 15% des chercheurs d'emploi et 20% des chercheurs d'emploi de couleur tiennent compte de la diversité dans l'entreprise.

### 4. horaire de travail

Depuis la fin de la pandémie, les chercheurs d'emploi au Canada recherchent activement une certaine souplesse dans leur vie professionnelle. Si votre entreprise offre des horaires de travail en fonction de la situation personnelle des employés, énoncez-le clairement dans vos offres d'emploi.

Si vous le faites, 87% des travailleurs seront 'beaucoup' ou 'un peu' plus susceptibles de poser leur candidature. Un [horaire flexible est tout aussi important que le salaire](#), surtout pour les nouveaux arrivants. Mettez donc sur la flexibilité pour profiter d'un avantage concurrentiel.

### 5. avantages

Le salaire est important pour les travailleurs, mais les avantages sociaux le sont aussi. Si votre offre ne les mentionne pas, 33% des chercheurs d'emploi pourraient ne pas postuler. Énoncez [les avantages de toute nature](#) que vous offrez, ainsi que tout autre aspect intéressant de votre rémunération.

Lorsqu'un candidat doit choisir entre deux postes offrant le même salaire et les mêmes responsabilités, d'excellents avantages sociaux pourront faire pencher la balance en votre faveur.

## 6. courte liste des responsabilités

Lorsque vous souhaitez attirer les bons candidats, vous pourriez être tenté d'inclure une liste exhaustive des responsabilités et des qualifications. Bien que cette stratégie puisse aider les chercheurs d'emploi à comparer leurs compétences aux exigences du poste, une longue liste peut être intimidante.

Notre sondage a révélé que 26% des chercheurs d'emploi sont plus susceptibles de se tourner vers d'autres opportunités d'emploi lorsqu'ils sont confrontés à une longue liste de responsabilités. Une meilleure solution? Soyez bref pour éviter de décourager les candidats potentiels.

Chaque avantage compte si votre entreprise prévoit embaucher de nouveaux employés dans le contexte de pénurie mondiale de main-d'œuvre. Il y a de fortes chances que les candidats idéaux soient très recherchés – et si vous embauchez pour des postes à distance, vous faites concurrence à des entreprises de partout au pays.

si vous cherchez à élargir votre base de candidats qualifiés, nous sommes là pour vous aider. [contactez-nous](#) dès maintenant!

# à propos de randstad

Randstad est la plus grande organisation de talents au monde et un partenaire de choix pour ses clients. Nous nous engageons à offrir des emplois équitables aux personnes de tous horizons et à les aider à progresser dans un monde du travail en constante évolution. Nous avons une connaissance approfondie du marché du travail et aidons nos clients à bâtir la main-d'œuvre qualifiée, diversifiée et agile dont ils ont besoin pour réussir. Nos 46 000 collègues partout dans le monde exercent une influence positive sur la société, en aidant les gens à réaliser leur véritable potentiel tout au long de leur vie professionnelle.

Pour plus d'informations, consultez [randstad.ca](https://randstad.ca)



l'humain en tête.