



Le but d'une offre d'emploi est d'attirer les candidats les plus compétents dans votre entreprise. Toutefois, le problème que posent la plupart des offres d'emploi vient du fait qu'elles fournissent bien des renseignements (titre du poste, tâches, compétences et attentes), mais qu'elles ne parviennent pas à remplir leur fonction qui est tout aussi importante : inciter des candidats à présenter une demande.

Envisagez la question comme ceci : combien de mauvais curriculum vitae avez-vous dû lire? Combien de fois vous êtes-vous plaint que beaucoup de candidats ne parvenaient pas à se vendre aux employeurs? En quoi une offre d'emploi ennuyeuse et non intéressante est-elle différente? Si vous souhaitez attirer les meilleurs candidats, vous devez vous présenter sous un beau jour et vous assurer qu'ils vous remarquent parmi la concurrence.

### **Pensez comme un chercheur d'emploi**

Qu'est-ce que la plupart des gens recherchent? Un salaire concurrentiel, des possibilités d'avancement, un travail productif et la participation à une culture de travail positive. Les offres d'emploi traditionnelles expliquent les possibilités qui sont disponibles, mais non pourquoi une personne devrait s'y intéresser. Effectuez un sondage auprès de vos employés et demandez-leur pourquoi ils aiment travailler pour votre entreprise. Ces caractéristiques positives de votre entreprise devraient être intégrées dans vos offres d'emploi.

### **Que recherchez-vous?**

Pensez à réviser régulièrement vos descriptions de postes actuelles. Est-ce que les compétences que vous aviez l'habitude de valoriser sont toujours pertinentes? Sont-elles réalistes? Êtes-vous prêt à élargir vos attentes en tenant compte de compétences que vous n'aviez pas envisagées dans le passé et qui pourraient donner un avantage concurrentiel à votre entreprise à l'avenir. Examinez vos meilleurs employés. Quels intérêts, compétences, personnalité et créativité les rendent si précieux?

### **Indiquez clairement ce que vous recherchez**

Chaque secteur de l'industrie possède son propre jargon, mais ne supposez pas que tout le monde le connaît bien. Certains candidats peuvent être trop intimidés pour présenter une demande parce qu'ils ne savent pas de quoi vous parlez. Beaucoup d'autres ne vont même pas chercher à le trouver et vont passer à une autre offre dont le message est clair et direct.

Soyez franc quand vous expliquez les fonctions d'un poste et les attentes. La transparence suscite la confiance.



### Utilisez des moyens publicitaires appropriés

Il est capital de comprendre comment les médias sociaux et le marketing fonctionnent pour s'adresser au bon auditoire et attirer les bonnes personnes. Les annonces dans les journaux vont-elles vraiment cibler les jeunes? Probablement pas. Un Snapchat est-il une bonne stratégie pour trouver votre prochain PDG? C'est peu probable. Trouvez les moyens de communication qu'utilise votre auditoire cible et ne vous contentez pas d'y aller, allez-y avec des messages dont le contenu est efficace et accrocheur pour attirer les meilleurs candidats.

### Obtenez de l'aide

Il existe de nombreuses ressources sur Internet, particulièrement sur les sites d'offres d'emploi, qui donnent des conseils sur l'affichage d'excellentes offres d'emploi. Pour obtenir plus de renseignements, consultez le site <http://www.emploisnb.ca/>.