




**Un candidat à la recherche d'un emploi veut savoir où il sera basé, s'il peut faire le travail, combien il sera payé et s'il veut travailler pour cette entreprise.**

Lors de la publication d'une offre d'emploi, il existe un certain nombre d'éléments qui garantiront l'optimisation de l'offre afin de fournir le nombre maximum de candidats qualifiés et pertinents pour les postes à pourvoir. 

## RAISONS POUR LESQUELLES LES CANDIDATS NE POSTULENT PAS À VOTRE OFFRE D'EMPLOI

Plus de 2 candidats sur 5 considèrent que le contenu des offres d'emploi est insuffisant pour prendre la décision de postuler.

La moitié d'entre eux préféreront même passer leur chemin sans postuler, alors que l'offre correspond à leur profil.

Les recruteurs passent ainsi à côté de 20 % de candidats potentiels supplémentaires en raison d'un manque d'informations dans les offres d'emploi.

- Mauvaise réputation de l'entreprise (58%)
- Manque d'informations dans l'offre d'emploi (52%)
- La localisation du poste n'est pas claire (49%)
- L'offre d'emploi est en ligne depuis trop longtemps (43%)
- L'intitulé du poste n'est pas clair (42%)
- La durée du processus de candidature n'est pas claire (38%)
- Trop de documents à envoyer/de champs à remplir (37%)
- Aucune information sur le recruteur(26%)

## CONSEILS UTILES : TITRE DE L'OFFRE D'EMPLOI



L'intitulé du poste joue un rôle majeur dans le taux d'ouverture d'une offre d'emploi, puisqu'il s'agit du premier élément que les candidats voient. Un faible taux d'ouverture se traduira par un faible nombre de candidatures.

Près d'un candidat sur trois estime que les intitulés des postes ne sont pas clairs. Or, nous savons que si l'intitulé du poste n'est pas clair ou n'est pas compris, 42 % des candidats ne postuleront pas.

- **Utilisez des titres de poste clairs et spécifiques.**  
*Par exemple : Directeur des ventes*

- **N'ajoutez pas de texte inutile dans le champ de l'intitulé de poste.**

*Par exemple, n'utilisez pas : Une opportunité très intéressante au Luxembourg pour un responsable des ventes expérimenté.*

- **Évitez les rôles/niveaux multiples**  
*Par exemple, n'utilisez pas : Responsable des ventes junior ou Responsable des ventes senior*

- **Évitez les intitulés de poste inhabituel**  
*Par exemple : Utilisez DataAnalyst et non Data Guru.*

## CONSEILS UTILES : LOCALISATION



Les demandeurs d'emploi veulent savoir où ils seront basés :

**7 demandeurs d'emploi sur 10 utilisent le lieu dans leur recherche d'emploi.** Les données montrent que les candidats qui utilisent le lieu dans leur recherche d'emploi ont un taux de candidature plus élevé.

**Utilisez l'emplacement précis du bureau.**

Par exemple, pas seulement "Luxembourg", mais "Bertrange, Luxembourg".

Cela peut offrir aux demandeurs d'emploi une liste plus détaillée des offres d'emploi à proximité de leur localisation précise.

**Précisez si le poste se situera au bureau ou sera basé à domicile** (travail à domicile).

## CONSEILS UTILES : SALAIRE



Les candidats sont jusqu'à 30 % plus susceptibles de consulter une offre contenant des informations sur le salaire. Cela augmente également les candidatures de 4 %.

L'ajout d'informations sur le salaire encourage les candidatures de postulants pertinents et engagés, ce qui accélère le recrutement et réduit les abandons.

**Vous pouvez ne pas vouloir divulguer le salaire.**

Vous pouvez choisir cette option au moment de la publication. Toutefois, si vous choisissez de le faire, le salaire doit être exact.



## CONSEILS POUR LA PUBLICATION D'OFFRES D'EMPLOI

# jobs.lu



### CONSEILS UTILES : CATÉGORIE

Près de 40 % des personnes qui recherchent un nouvel emploi utiliseront le champ de la catégorie d'emploi, et les recherches utilisant des catégories ont près de 20 % plus de chances d'aboutir à une candidature.

Si une offre d'emploi est publiée dans la mauvaise catégorie, il est peu probable que votre candidat cible voie ce rôle.

**La catégorie est déterminée par le titre du poste et non par le secteur ou l'industrie de l'entreprise.**

Un comptable d'une société d'ingénierie est affecté à la comptabilité et à la finance, pas à l'ingénierie.



### CONSEILS UTILES : COMPÉTENCES

**Créez une liste d'offres d'emploi qui correspond au poste à pourvoir.**

Ne soyez pas trop exigeant quant aux qualifications de votre future recrue, car vous pourriez passer à côté de candidats intéressants. Faites également la différence entre les compétences requises et les compétences souhaitées.

**Les compétences qui devraient toujours figurer dans la liste des postes à pourvoir:**

- Formations ou diplômes
- Compétences (connaissances) : langues, logiciels
- Qualités personnelles : qualités personnelles
- Expérience : nombre d'années, secteur d'activité



### CONSEILS UTILES : DESCRIPTION DU POSTE

**Une description de poste bien rédigée, clairement présentée et détaillée encourage les candidatures pertinentes.**

Les sections clés d'une description de poste comprennent une présentation de l'entreprise et de la culture d'entreprise, un aperçu du rôle et des responsabilités impliquées, les aptitudes, compétences et qualifications, les salaires et les avantages.

**Faites des phrases courtes et concises**, de nombreux demandeurs d'emploi liront la description du poste dans un e-mail.

**Faites en sorte qu'il soit clair, facile à lire et bien formaté, et vérifiez l'orthographe et la grammaire.**

Les demandeurs d'emploi ne postuleront pas pour un emploi mal présenté et contenant des erreurs.

**Évitez de mentionner d'autres titres de poste dans la description de l'offre d'emploi.** Cela pourrait prêter à confusion pour les demandeurs d'emploi.



### CONSEILS UTILES : QUESTIONS FILTRES

**Les questions filtres permettent aux clients de présélectionner les demandeurs d'emploi, de sorte que vous ne receviez que les candidatures de postulants pertinents.**

Les questions filtres sont particulièrement utiles lors du recrutement pour un rôle qui requiert une compétence spécifique. L'ajout d'une question filtre entraînera une baisse des candidatures d'environ 20 % ; cependant, l'avantage pour les recruteurs est qu'ils ont moins de candidatures de postulants inadaptés.

**Quelques-unes des questions les plus courantes pour faire le tri:**

- 1 Avez-vous le droit de travailler au Luxembourg?**
- 2 Quelles sont vos disponibilités?**
- 3 Quelles sont vos attentes en matière de salaire annuel?**

### AVEZ-VOUS D'AUTRES QUESTIONS ?

Vous avez besoin d'aide pour publier et gérer vos offres d'emploi, ou pour trouver les bons profils dans notre recherche directe ? Ne vous inquiétez pas - vous pouvez bien sûr demander une formation privée, conçue sur mesure pour votre équipe.

**Quelle que soit l'aide dont vous avez besoin, n'hésitez pas à nous contacter. Vous trouverez toutes nos coordonnées ci-dessous.**

jobs.lu  
Équipe service clientèle