



**Une meilleure stratégie
de recrutement pour une
meilleure expérience du
candidat**

Résumé

De nos jours, les chercheurs d'emploi peuvent se permettre d'être de plus en plus sélectifs. Ils ont le pouvoir de négocier une meilleure rémunération, des avantages plus attrayants, une plus grande flexibilité et un environnement de travail favorisant le bien-être.

Alors que les entreprises continuent d'offrir à leurs employés des environnements de travail flexibles comme le télétravail, certains employeurs doivent chercher des solutions pour montrer qu'ils se soucient de la santé mentale et des occasions d'avancement professionnel des télétravailleurs. En outre, pour rester concurrentiels, ils doivent élargir leur bassin de talents et encourager les personnes en situation de handicap à postuler à leurs postes afin de métamorphoser et de diversifier leurs entreprises.

C'est pourquoi votre description de poste est plus importante que jamais.

Les entreprises qui procèdent à des changements stratégiques dans leurs publications d'offres d'emploi vont prospérer dans ce marché de plus en plus concurrentiel et sélectif. Suivez ce guide pour découvrir des conseils et des astuces.

Évitez ces erreurs dans vos publications d'offres d'emploi pour élargir votre bassin de talents

Vous pourriez commettre des erreurs qui réduisent votre bassin de talents et ruinent vos efforts de mise en place d'un lieu de travail diversifié et inclusif. Découvrez la manière dont vous pouvez améliorer vos publications d'offres d'emploi afin d'éliminer les obstacles liés à l'emploi, de capter l'attention de davantage de talents et d'obtenir de meilleurs résultats en matière de recrutement.



Erreur n° 1 : Indiquer des listes exhaustives de compétences souhaitées

Les publications d'offres d'emploi qui contiennent des dizaines de compétences « privilégiées » ou « souhaitées » peuvent décourager de nombreuses personnes à postuler. Les femmes en particulier sont moins susceptibles de postuler à un poste si elles ne remplissent pas tous les critères.

Erreur n° 2 : Privilégier le nombre d'années d'expérience à la pertinence des compétences

Mesurez la pertinence des réalisations et des compétences des candidats avant de prendre en compte le temps qu'ils ont passé à un poste. Examinez attentivement les aptitudes, les caractéristiques ou les habitudes particulières qui sont synonymes de succès dans chaque poste, puis embauchez en fonction de celles-ci.

Erreur n° 3 : Avoir des exigences arbitraires en matière de diplôme

Les exigences en matière de diplôme constituent un obstacle important pour les chercheurs d'emploi qui ont de l'expérience sur le terrain et des compétences durement acquises, sans pour autant avoir suivi une formation. Le fait de mettre l'accent sur le recrutement fondé sur les compétences plutôt que sur les diplômes contribuera à élargir votre bassin de candidats.

« Les stratégies de recrutement qui étaient jadis "suffisantes" semblent maintenant usées et obsolètes. »

- LaFawn Davis, vice-présidente principale de la stratégie environnementale, sociale et de gouvernance d'Indeed

En savoir plus avec le Centre de Leadership d'Indeed

Consultez notre article gratuit en ligne pour obtenir de l'aide et des conseils supplémentaires sur les pratiques exemplaires de publication d'offres d'emploi.

[Lire l'article](#)

La transparence salariale en quelques chiffres

Nous avons tiré profit de statistiques révélatrices issues de nos récentes recherches, d'études de cas et d'exemples de structures de transparence salariale. Communiquez ces conseils aux décideurs de votre entreprise et changez votre stratégie en matière de transparence salariale.

88 %

des décideurs en matière de recrutement affirment que la transparence salariale aide à capter l'intérêt des chercheurs d'emploi.

82 %

des travailleurs estiment qu'ils sont plus intéressés et satisfaits par leur emploi lorsqu'ils sont payés équitablement.

81 %

des salariés expliquent qu'ils sont plus productifs et plus fidèles à leurs employeurs.

67 %

des chercheurs d'emploi considèrent que la rémunération est le renseignement le plus important d'une description de poste.

95 %

95 % des responsables des ressources humaines pensent que la transparence salariale a une incidence « très positive » ou « plutôt positive » sur leur marque employeur.

Les responsables des ressources humaines et les décideurs en matière de recrutement ont peur que la transparence salariale ait les effets suivants :

Gêner les employés	28 %
Provoquer du ressentiment et de l'insatisfaction	30 %
Dévoiler leur éventail salarial à la concurrence	31 %
Entraîner une augmentation globale des salaires	32 %

Après la mise en place de la transparence salariale, les responsables des ressources humaines ont déclaré ce qui suit :

Cette action valait « vraiment » ou « plutôt » la peine	93 %
Les avantages de la transparence salariale l'emportent sur les défis	83 %

Essayez le calculateur de transparence salariale d'Indeed

Proposez aux chercheurs d'emploi une estimation de salaire fondée sur la description du poste et sur le lieu pour leur donner les renseignements dont ils ont besoin afin de garantir une rémunération équitable pour leur travail. Si vous n'incluez pas d'éventail salarial dans une offre d'emploi, nous fournirons une estimation en fonction des titres et des zones géographiques similaires lorsque nous disposons de données suffisamment fiables.

[Faites une estimation](#)

En savoir plus avec le Centre de Leadership d'Indeed

Découvrez notre livre blanc gratuit : « La transparence salariale au Canada – Le moment idéal pour adopter la tendance ».

[Télécharger le livre blanc](#)

L'incidence mondiale du télétravail

Le télétravail a changé la façon dont les employeurs recrutent et dont les potentiels employés effectuent leurs recherches. Gardez en tête les éléments suivants pour tirer le meilleur parti de vos politiques relatives au télétravail.



1. Le télétravail nécessite un renouvellement de la communication

Les télétravailleurs veulent être en contact avec leurs collègues. Demeurez connecté en utilisant tous les moyens à votre disposition. Joignez-vous aux réunions d'équipe quotidiennes en ligne, envoyez des messages individuels et encouragez votre équipe de gestion à faire de même.

2. La technologie aide les employés à se sentir investis

- Encouragez la collaboration au moyen de séances de remue-méninges avec des tableaux blancs numériques.
- Utilisez des outils de visioconférence pour des rencontres informelles.
- Normalisez la possibilité de ne pas activer sa caméra lorsque les télétravailleurs ont besoin de la désactiver un moment.
- Augmentez l'intérêt des employés en demandant leur avis, en organisant des sondages et en proposant des séances de questions-réponses régulières.

3. Essayez d'éviter un système à deux niveaux

Le biais de proximité, c'est-à-dire la croyance selon laquelle les employés sur place sont plus investis et plus intéressés, existe bel et bien. N'oubliez pas les employés en télétravail au moment d'attribuer des projets et des promotions. Encouragez un sentiment d'égalité entre les télétravailleurs et ceux qui se trouvent sur le lieu de travail. Ce sentiment est indispensable si votre main-d'œuvre dépasse le cadre du bureau.

En savoir plus avec le Centre de Leadership d'Indeed

Apprenez-en plus sur la façon dont vous pouvez transformer votre main-d'œuvre hybride en un atout concurrentiel.

[Lire l'article](#)

Métamorphosez votre entreprise en recrutant des personnes en situation de handicap

Les personnes qui se définissent comme étant en situation de handicap incarnent bien souvent le profil que toute entreprise valorise chez un employé potentiel : l'adaptabilité, l'ingéniosité, la ténacité ainsi que l'aptitude à surmonter des défis importants. Penchons-nous à présent sur les bienfaits du recrutement de personnes en situation de handicap et sur la façon dont votre entreprise peut s'en retrouver métamorphosée.



Les employés qui perçoivent leur entreprise comme étant engagée envers la diversité et qui se sentent inclus ont 80 % plus de chance de penser qu'ils travaillent dans une entreprise performante¹.

- En apportant de nouveaux points de vue précieux et en témoignant de l'engagement de l'entreprise envers l'équité, l'inclusion et l'accessibilité, les employés en situation de handicap permettent de diversifier le lieu de travail.
- En recrutant des personnes en situation de handicap, une entreprise acquiert une meilleure image auprès de sa clientèle.
- Il a été démontré qu'embaucher des personnes en situation de handicap conduisait à de meilleures recettes, à de meilleurs revenus nets et à de meilleures marges de profit².
- Montrez une culture inclusive, car cela est attrayant tant pour les employés potentiels de tout type que pour vos clients.

« À chaque étape, efforcez-vous d'atténuer le sentiment d'altérité. Sur toutes les plateformes de communication de votre entreprise, comme votre site Web et vos médias, incluez les opinions et les images d'employés en situation de handicap. »

- Donna Bungard, responsable principale du programme d'accessibilité du service marketing chez Indeed

En savoir plus avec le Centre de Leadership d'Indeed

Découvrez d'autres conseils utiles pour soutenir les employés en situation de handicap dans notre article gratuit.

[Lire l'article](#)

1. « Waiter, is that inclusion in my soup? A new recipe to improve business performance », Deloitte (en anglais)

2. « Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage », Accenture (en anglais)

Continuez à vous améliorer avec Indeed

Le guide que vous venez de lire met en évidence le lien entre une meilleure stratégie de recrutement et une meilleure expérience du candidat. À présent, vous en savez suffisamment pour envisager d'autres solutions avec Indeed. La gamme de solutions d'Indeed facilite le recrutement, de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) pour rédiger les descriptions de poste à l'amélioration de votre image de marque pour capter l'attention de meilleurs candidats.

Nous proposons un outil qui permet de planifier, de suivre et d'exécuter efficacement des campagnes, de manière à donner la priorité à vos objectifs de recrutement et à capter l'intérêt des talents pertinents pour vos postes vacants.

Essayez les Annonces Indeed

De plus, vous pouvez effectuer instantanément une recherche parmi plus de 245 millions de CV et non seulement trouver, mais aussi contacter votre prochaine recrue pour l'inviter à postuler à vos postes vacants.

Essayez Indeed CV

Recrutez plus rapidement avec les Événements d'embauche d'Indeed, un produit tout-en-un qui fonctionne avec le paiement au résultat et qui intègre l'attraction des talents ainsi que l'automatisation du recrutement.

Essayez les Événements d'embauche d'Indeed

Les candidats veulent connaître les conditions de travail réelles au sein de votre entreprise. Indeed peut vous aider à raconter un récit authentique pour capter l'attention des talents idéaux.

Essayez la marque employeur d'Indeed

 indeed
/Centre de Leadership