QAPA
Et voilà le travail

# Comment améliorer l'efficacité de vos offres d'emploi ?

# INTRODUCTION

Dénicher les bons talents est avant tout un exercice qui repose sur des chiffres. Le problème le plus courant rencontré par les entreprises est l'insuffisance de talents présents dans leur vivier. Les offres d'emploi sont un moyen facile d'attirer les bons candidats …. A condition qu'elles jouent correctement leur rôle. Depuis quelques années maintenant, les annonces dans les journaux papiers ont été remplacées par les annonces sur internet dans les sites d'emploi.

Ce guide vous explique :

- Pourquoi il est primordial de bien communiquer sur vos postes à pourvoir ?
- Qu'est-ce qu'une bonne offre d'emploi qui plait aux candidats ?
- Comment augmenter le volume de bons candidats qui postulent à votre offre ?
- Comment optimiser votre budget de diffusion d'annonces grâce aux éléments de Big Data ?
- Et enfin l'analyse qui vous permettra de prendre les bonnes décisions en matière de recrutement.

Grâce à ce guide, vous prendrez les meilleures décisions d'embauche et vous économiserez beaucoup d'argent !

# SOMMAIRE


INTRODUCTION 1

L'HISTORIQUE DES OFFRES D'EMPLOI 4

L'IMPORTANCE DE PROMOUVOIR VOS OFFRES D'EMPLOI 6

LES DIFFÉRENTS TYPES D'OFFRES D'EMPLOI 8

LE BON ENDROIT POUR DIFFUSER SON OFFRE 9

FOCUS SUR LES SITES D'EMPLOI EXISTANTS 10

FAIRE UNE OFFRE D'EMPLOI EFFICACE 12

COMMENT OPTIMISER LA VISIBILITÉ 15

L'IMPORTANCE DU BIG DATA POUR OPTIMISER SES OFFRES D'EMPLOI 17

L'IMPORTANCE DES DONNÉES DE VOTRE HISTORIQUE DE RECRUTEMENT 18

LES OFFRES D'EMPLOI SONT PLUS QUE JAMAIS SCIENTIFIQUES 21

DIFFUSER SON OFFRE SUR QAPA.FR 22

# 01 L'HISTORIQUE DES OFFRES D'EMPLOI

Le mot « publicité » a pour racine étymologique un mot français sous entendant « faire remarquer ». Ceci s'applique véritablement à l'offre d'emploi :

## Comment vous allez vous faire remarquer par les candidats, comment ces derniers vont-ils voir votre offre ?

Les premières offres d'emploi étaient de simples feuilles de papier clouées à des tableaux en liège se voulant être visibles par un maximum de personnes. Cela était clairement inefficace car ces annonces ne touchaient que des gens qui passaient par là et qui voyaient l'offre par hasard. Quand les journaux sont devenus des outils de communication dominants au courant du 19ème siècle, la publication d'offres d'emploi et d'autres annonces (vente/location d'appartements par exemple) est devenue possible. Il s'agissait ici d'une véritable amélioration par rapport aux méthodes précédentes. En effet, l'employeur pouvait enfin atteindre de nombreux candidats potentiels et surtout sur une zone géographique précise. Cependant, la publication d'une annonce dans un journal était chère.

Au milieu des années 1990, une nouvelle manière d'atteindre les candidats est apparue : le sites d'emploi. L'offre d'emploi arrive sur internet et plusieurs choses changent : la taille de l'audience potentielle explose, le coût pour la diffusion d'une offre d'emploi baisse fortement par rapport à la presse et le temps de réponse diminue car les candidatures s'effectuent pratiquement en temps réel.

Du jour au lendemain, le site internet d'emploi est devenu un moyen populaire et ouvert à tous pour toucher des candidats. Pour les demandeurs d'emploi, l'apparition de ces nouveaux outils en ligne signifie la possibilité de consulter en quelques clics des milliers d'offres d'emploi partout en France. Les premiers sites d'emploi étaient cependant très primitifs. En effet, il s'agissait d'un simple listing de petites annonces, les offres n'étaient pas ou très peu classées et le candidat devait se débrouiller lui-même pour contacter l'entreprise. Ces sites étaient au début montrés du doigt car ils étaient mal organisés et plusieurs petites annonces très différentes se mélangeaient. Il y avait également très peu de contrôle sur l'origine du recruteur et sur la véracité de l'annonce.

Depuis les années 2010, les sites d'emploi sont devenus très efficaces. En effet, les candidats peuvent contacter les entreprises depuis les sites d'emploi, via l'ATS (Applicant Tracking System) de l'employeur ou encore directement en contactant le recruteur sur son adresse email. Aujourd'hui, les recruteurs ont des pages spécifiques pour présenter leur entreprise, la culture de la société, les offres d'emploi à pourvoir.

## Enfin, la mission première des sites d'emploi modernes est d'accélérer et de fluidifier la rencontre entre les candidats et les recruteurs.

Sur un site actuel, pas de petites annonces non ciblées au milieu d'autres choses qui peuvent faire perdre du temps des deux côtés, aux candidats et aux recruteurs. Les offres d'emploi sont entrées dans l'ère scientifique, à l'aide de l'analyse de la Big Data notamment. Grâce à des outils performants et sophistiqués, les recruteurs analysent en permanence les résultats et tous les chiffres relatifs aux offres afin d'optimiser les recrutements.

**Voyons maintenant pourquoi promouvoir son offre d'emploi est primordial !**

# 02 L'IMPORTANCE DE PROMOUVOIR VOS OFFRES D'EMPLOI

## Pourquoi les recruteurs doivent-ils communiquer sur leurs offres d'emploi ?

Pourquoi ne peuvent-ils pas simplement compter sur le bouche-à-oreille ou sur leur réseau? Tout simplement parce que, à l'exception de quelques marques bien connues comme Google ou Apple, les candidats les plus qualifiés et plus adaptés ne connaissent pas forcément votre entreprise ou ne sont pas au courant qu'un poste est à pourvoir.

Comme c'est le cas dans bien d'autres secteurs, les recruteurs doivent communiquer sur leurs offres d'emploi et trouver le bon vecteur de communication pour cibler les bonnes personnes et les convaincre de postuler à l'annonce. Comme voir une offre qu'une seule fois ne suffit pas, il faut la diffuser partout pour en augmenter sa visibilité.

En moyenne, une personne à la recherche d'un emploi est soumise à 1000 annonces par jour. Pour augmenter la probabilité que les bons candidats pourront voir et répondre à votre offre, l'annonce doit être ciblée et doit apparaître plusieurs fois et à plusieurs endroits.

## « Voir une offre qu'une seule fois ne suffit pas : il faut la diffuser partout pour augmenter sa visibilité. »

# 03 LES DIFFÉRENTS TYPES D'OFFRES D'EMPLOI

Comme internet n'a cessé d'évoluer, les options rattachées aux offres d'emploi ont fait de même. Les premières annonces d'emploi sur internet ressemblaient à la même chose que ce qu'on pouvait retrouver dans les journaux avec un titre de poste, une description du poste ainsi que des informations et des modalités pour pouvoir postuler.
Les annonces diffusées sur un site d'emploi sont en général payantes (entre 600 et 1000 euros l'offre d'emploi) et ont une durée de vie déterminée à l'avance (en moyenne entre 30 à 60 jours). Appelons les « les offres d'emploi classiques ». Elles sont visibles sur les sites d'emploi généralistes et apparaissent aussi sur des sites de petites annonces, dans des rubriques dédiées à l'emploi.
Au milieu des années 2000, les agrégateurs d'offres d'emploi comme Indeed ou SimplyHired sont apparus et ont inventé un nouveau type d'offres d'emploi : le CPC (coût par clics). Au lieu de payer un forfait par offre, les recruteurs doivent verser une somme au site qui diffuse l'annonce dès qu'une personne clique sur l'annonce. Le CPC offre la promesse d'un coût plus faible à l'annonce. Enfin, les recruteurs ont également commencé à exiger leurs propres sites carrières où le candidat peut trouver des informations sur l'entreprise, des témoignages des employés actuels ainsi que des vidéos et d'autres éléments pouvant mettre en avant l'entreprise.

## Sur Qapa, vous pouvez diffuser toutes vos offres d'emploi gratuitement et accéder à 4,5 millions de candidats disponibles

Et bien sûr il y a les sites où la diffusion d'offres d'emploi est gratuite tels que Qapa où vous pouvez diffuser toutes vos offres car nous pensons que ce n'est pas l'offre d'emploi qui a de la valeur mais la mise en relation entre le bon candidat et la bonne offre d'emploi.

# 04 LE BON ENDROIT POUR DIFFUSER SON OFFRE

Un recruteur peut choisir parmi des milliers de sites d'emploi différents, des réseaux sociaux professionnels, des annonces au CPC, des sites de petites annonces comme Leboncoin ou encore des réseaux sociaux comme Facebook.
L'abondance de ces nouvelles plate-formes conduit à un nouveau défi :

## Comment le recruteur fait-il pour trouver le bon endroit pour diffuser ses offres et obtenir les meilleures résultats ?

Encore plus redoutable, il est nécessaire de trouver un bon équilibre entre le volume de CV reçus et la qualité des candidats présents sur la plate-forme.
La plupart des recruteurs ne veulent pas recevoir 1000 profils de candidats si 999 d'entres eux ne correspondent pas pour le poste. A l'inverse, si le recruteur a besoin de 50 nouveaux vendeurs pour l'ouverture d'une boutique, 25 candidatures ne pourront pas satisfaire son besoin.

La meilleure façon de tester les différents supports est de tester sur quelques postes (simple, moyennement simple et plus compliqué à pourvoir). Il n'y a pas, par exemple d'intérêt à tester un support avec un profil de mouton à 5 pattes que jamais personne n'a réussi à trouver pour vous. En effet, avec un tel test, vous ne pourrez pas avoir un avis objectif sur le support.

**Au lieu de choisir aveuglément un site ou un autre, les recruteurs peuvent utiliser des outils tels que Qapa.fr.**

En effet, le dépôt d'annonce est gratuit et vous pouvez tester sans mettre la main à la poche la pertinence des CV proposés ainsi que les candidatures reçues les jours suivants le dépôt.

# 05 FOCUS SUR LES SITES D'EMPLOI EXISTANTS

Comme nous avons vu précédemment, les offres d'emploi peuvent être diffusées sur plusieurs types de sites web. Ces sites sont très différents les uns des autres et ont des audiences et des fonctions également différentes :

## Les sites généralistes

Ces sites ont été conçus pour attirer les candidats actifs à la recherche d'un emploi. Les candidats sont confrontés à plusieurs intitulés de postes dans différentes villes et différents secteurs d'activités. Les sites généralistes ont tous les types d'emploi : du contrôleur de gestion à l'assistante administrative en passant par l'infirmière et le directeur d'usine. Ils offrent au recruteur la possibilité de diffuser n'importe quel poste dans n'importe quelle ville. La problématique pour les entreprises est que ces sites ont plusieurs milliers d'annonces publiées en même temps et de ce fait, la visibilité d'une annonce « standard » est assez réduite. Les candidats pourront donc avoir du mal à trouver la bonne annonce.

## Les sites spécialisés

Les sites spécialisés fonctionnement de la même manière que les généralistes sauf que la cible doit appartenir à un secteur en particulier ou à une région géographique précise (parfois les deux). L'audience est en général inférieure à celle des généralistes mais la pertinence et le ciblage des candidatures est forcément meilleur. (Il existe des sites spécialisés pour les commerciaux, pour les métiers du BTP ou encore des sites pour des emplois uniquement dans la région Rhône-Alpes).

## Les sites de petites annonces

Le plus connu en France est Leboncoin. Ces sites sont tout simplement des versions numériques des petites annonces qu'on trouvait autrefois dans la presse. L'avantage est

la forte audience, l'inconvénient est que votre annonce peut se retrouver au milieu d'objets qui n'ont rien à voir et le site n'apporte aucun service, à l'inverse des sites comme Qapa.fr : matching des CV les plus pertinents, Outil de gestion de candidatures, messagerie interne entre le candidat et le recruteur, suivi de statistiques, pré-qualification des CV, portage du contrat avec Qapa Intérim etc.

## Les agrégateurs d'offres d'emploi

Les agrégateurs comme Indeed regroupent toutes les offres d'emploi diffusées sur les sites d'emploi. La mission d'un agrégateur est de rassembler un maximum d'offres d'emploi et de ne faire payer le diffuseur (c'est-à-dire le recruteur) seulement lorsqu'une personne clique sur l'offre (CPC). De ce fait, une entreprise peut avoir 100 annonces en temps réel sur un agrégateur mais ne payer que pour 10 d'entres elles si les autres ne sont pas vues/cliquées par les candidats.

## Les réseaux sociaux

Comme leur nom l'indique, les réseaux sociaux ont pour mission de rassembler des gens et de créer de l'interaction entre eux. Les sites comme Facebook & LinkedIn ont été conçus pour faciliter la discussion entre les utilisateurs. Parce que les réseaux sociaux ont la force de rassembler des gens par des centres d'intérêts, des localisations géographiques ou des professions, ils ont aussi le potentiel de mettre en relation les candidats avec les recruteurs.

## Les publicités payantes

Une offre d'emploi peut aussi être diffusée via Google AdSense : quand un candidat va taper dans google « cherche offre d'emploi de commercial télécom à Paris », il peut voir votre offre en premier si vous avez payé pour cela. Cette technologie a le pouvoir d'afficher l'offre d'emploi à la bonne personne se trouvant au bon endroit. Ces publicités sont aussi visibles sur un Smartphone.

# 06 FAIRE UNE OFFRE D'EMPLOI EFFICACE

## « L'objectif d'une offre d'emploi est de persuader le candidat d'y postuler.»

Prenez quelques secondes et regardez sur la plupart des sites d'emploi, vous trouverez plusieurs milliers d'offres d'emploi qui sont ennuyantes à lire, pas intéressantes et très peu attirantes pour les candidats. Au lieu d'être des « publicités d'emploi », ces annonces sont avant tout des descriptifs de poste qui proviennent de documents rédigés en interne dans l'entreprise par une personne au service RH ou par le chef d'entreprise. Or une description de poste a pour mission de décrire un rôle dans l'entreprise ainsi que des tâches à effectuer et non de persuader un candidat de postuler à l'annonce.

L'objectif d'une offre d'emploi est de persuader le candidat d'y postuler. C'est aussi simple que ça. Un recruteur peut publier une offre d'emploi et cibler le bon candidat, au bon

endroit et au bon moment, mais si son annonce n'est pas persuasive, le résultat sera forcément décevant.
La première étape dans votre process de recrutement est la création d'une offre d'emploi qui fonctionne. Celle-ci doit avoir 2 fonctions : elle doit être persuasive et être un minimum technique pour expliquer explicitement le poste. L'offre d'emploi doit contenir les bons mots-clés, les bonnes phrases qui conduiront le candidat à y postuler.
Comment les recruteurs peuvent donc créer l'offre d'emploi parfaite ? Voici les éléments qui doivent obligatoirement être présents pour que vos offres fonctionnent.

## Les détails à ne pas négliger

- L'intitulé du poste : Ce n'est pas l'endroit pour quelque chose de créatif. En effet, vous devez être le plus précis possible et être compris des candidats. N'utilisez pas de termes comme « Urgent » ou encore « Commercial motivé ». Allez directement à l'essentiel.
- Qui sommes-nous ? : Utilisez une phrase très simple, concise et allant à l'essentiel à propos de votre entreprise. Que faites-vous, à quoi ressemble votre entreprise et pourquoi devrait-on la rejoindre.
- Ce dont vous avez besoin : La «  description de poste ». Donnez ici une explication précise et détaillée du poste et des missions. Pensez à l'écrire d'une manière persuasive. Après tout, vous voulez que le candidat postule ! Vous devez aussi préciser l'expérience requise par le candidat, les compétences attendues et les « must-have » du candidat recherché. Il est aussi conseillé d'inclure des compétences ou des certifications qui seraient des atouts pour le job. Aidez le candidat a comprendre le plus facilement possible quel serait le profil idéal pour vous. Enfin, souvenez-vous que les moteurs de recherche se basent sur des mots-clés et des phrases types. Soyez donc sûrs d'inclure les meilleurs.
- Pour postuler… : Dîtes également au candidat ce qu'il ou elle doit faire pour vous contacter. Soyez clair pour optimiser la gestion et le tri de vos candidatures par la suite. Donnez un maximum d'indications pour que le candidat vous fasse parvenir les bons documents au bon endroit.

Voici les grandes lignes à respecter si vous souhaitez que votre annonce soit « moderne » persuasive et efficace. Enfin, il existe une dernière barrière pouvant faire de l'ombre à votre succès : un chemin trop long pour que le candidat arrive sur le bon site pour postuler.

Les jobboards estiment la perte d'environ 70% entre le jobboard et le site carrière de l'entreprise. Pourquoi ? Tout simplement car le candidat ne va pas au bout du formulaire et le process de candidature dans sa globalité est beaucoup trop lent et ennuyeux.
Ce qui n'est pas un problème si vous avez une attractivité de marque tellement forte que vous n'avez aucun problème à recruter les meilleurs talents. A l'inverse, si vous avez des difficultés à recruter, mettez le moins d'étapes en eux et vous au risque de passer à côté des meilleurs talents.

Pour faire plus explicite, voici l'exemple d'une offre d'emploi qui respecte la plupart de ces critères :

Responsable Commercial BtoB (H/F)
La vente B2B n'a pas de secret pour vous : vous avez développé un portefeuille de clients professionnels, vous comprenez les besoins des entreprises, mais également les problématiques des acheteurs. Âme d'entrepreneur, vous souhaitez aller au-delà du rôle de commercial et vous lancer dans une nouvelle aventure en développant un marché B2B à fort potentiel pour une startup dynamique.
Vous souhaitez être le•la référent•e dans votre sphère de compétences et mener le développement commercial d'un service de qualité. Vous rêvez de pouvoir vous impliquer dans l'amélioration du produit et satisfaire au mieux les besoins de vos clients.
Si vous vous reconnaissez, nous avons un poste pour vous.
Rôle
Vous développez notre activité B2B, en définissant et en déployant la stratégie commerciale.
Vous identifiez des partenaires potentiels, vous étoffez et fidélisez notre portefeuille clients professionnels. Vous gérez les étapes clefs du cycle de vente : prospection, élaboration de l'offre, négociation, réponse aux appels d'offres.
Vous êtes l'interlocuteur privilégié de vos clients, avec qui vous saurez instaurer une relation de confiance. Vous vous chargez de leur formation.
Référent•e B2B chez Captain Train, vous travaillez en étroite collaboration avec les équipes marketing, produit et notre service clients pour apporter des améliorations au produit et assurer un service de qualité aux utilisateurs professionnels.
Une fois l'activité lancée, vous gardez un rôle stratégique et vous mettez en place un pôle commercial : vous recrutez, formez et managez une équipe de commerciaux.
Profil

- Expérience commerciale significative (de 8 à 10 ans) sur un marché B2B ;
- Expérience de management (recrutement, formation et gestion de la performance d'une équipe de commerciaux) ;
- Grande capacité d'écoute et d'adaptation ;
- Force de persuasion, leadership ;
- Persévérance et esprit entrepreneurial ;
- Excellente communication, à l'écrit comme à l'oral ;
- Excellente maîtrise de l'anglais, à l'écrit comme à l'oral ;
- Honnêteté et sens du service

Expliquez-nous pourquoi vous êtes la personne idéale pour ce poste en envoyant un email à xxx
Décrivez-nous vos projets, vos expériences et ce que vous pensez apporter à notre équipe.

# 07 COMMENT OPTIMISER LA VISIBILITÉ

Pour optimiser la visibilité de votre annonce d'emploi, vous pouvez rajouter une section « carrières » sur le site internet de votre entreprise. Veillez à ce que les candidats qui arrivent sur cette section trouvent les bonnes informations sur l'entreprise, ses collaborateurs et les offres d'emploi disponibles.

La difficulté est de tenir à jour cette section (rajouter les nouvelles offres d'emploi, enlever les offres d'emploi pourvues, etc), beaucoup de chefs d'entreprise n'ont pas le temps de la faire, dans ce cas-là pas de souci utilisez les sites directement.

La plupart des recruteurs ne mesurent pas la puissance qu'ont les salariés qui travaillent dans la société. C'est une erreur. Prenons par exemple une société de 100 personnes qui ont en moyenne 150 personnes dans leur réseau (amis, famille, prestataires, fournisseurs, clients, etc…). Cela signifie que les employés ont une cible potentielle de 15 000 personnes. C'est pour cela qu'en tant que Manager et recruteur, vous devez inciter vos propres employés à parler des offres d'emploi à pourvoir dans votre entreprise autour d'eux.

# 08 L'IMPORTANCE DU BIG DATA POUR OPTIMISER SES OFFRES D'EMPLOI

« OpenMethodology » définit la Big Data comme « un ensemble de données aussi vaste et complexe qu'il devient difficile de les traiter avec des outils de gestion de bases de données ou des applications de traitement de données ».

Voici comment s'utilise le Big Data sur le marché de l'emploi : Comme mentionné précédemment, il y a plusieurs endroits où le recruteur peut diffuser ses offres d'emploi. A travers l'analyse en temps réel des données, on peut analyser la performance des offres d'emploi déjà en cours. Ainsi, le recruteur peut déterminer le site qui produit les meilleurs résultats pour un intitulé de poste dans un lieu précis. Il peut aussi prédire les sites à utiliser pour diffuser ses offres d'emploi au prix le plus bas avec les meilleures candidatures.
Cette approche a pour but de combiner à la fois la qualité des retours avec le trafic du site en question pour être sur que parmi les candidatures reçues, le recruteur trouve la bonne.

Au-delà, le « sourcing prédictif » de candidats peut donner à l'employeur le site sur lequel il doit aller pour obtenir de meilleurs résultats en fonction du secteur d'activité, la situation géographique, le poste à pourvoir et le trafic de candidat présent sur la plateforme. Par exemple, sur www.qapa.fr vous diffusez votre offre gratuitement et vous recevez en 1 minute tous les CV qui correspondent aux critères de votre offre d'emploi, vous savez donc instantanément si Qapa a les bons profils pour votre poste.

**Qapa utilise le Big Data pour fournir aux recruteurs en temps réel les bons profils.**

Un avantage supplémentaire, puisque le recrutement prédictif est basé sur des données en temps réel, ces usages peuvent avoir un impact positif significatif sur les coûts d'embauche à court et à long terme.

# 09 L'IMPORTANCE DES DONNÉES DE VOTRE HISTORIQUE DE RECRUTEMENT

Lorsqu'un employé quitte un pôle RH ou un cabinet de recrutement, il laisse rarement un bilan des solutions qui fonctionnent et celles qui ne fonctionnent pas. De ce fait, la plupart des recruteurs et des chefs d'entreprise n'ont pas de bases de données suffisamment conséquentes sur tout l'historique des offres d'emploi déposées sur X ou Y jobboard. Cela signifie que de nombreuses entreprises réinventent leur recrutement et dépensent de l'argent sans savoir ce qui a été fait et surtout sans savoir ce qui a fonctionné ou non dans le passé.

Les employeurs ont besoin d'outils qui peuvent non seulement fournir des données prédictives sur l'endroit où les offres d'emploi doivent être placés, mais aussi de fournir un historique de performance de l'annonce de l'emploi passé. Bien sûr, cela peut être fait manuellement - mais de nombreux employeurs n'ont pas le personnel ou le temps de suivre ces données.

Il est préférable de déterminer quelles données doivent être collectées.

Pour la plupart des employeurs, il s'agit notamment de :

- Intitulé de l'offre
- Date de publication
- Date de fin de publication
- Coût de l'annonce
- Où l'annonce a été publiée (quel jobboard, site d'annonces)
- Le nombre de fois où l'offre est apparue en résultat de recherche
- Le nombre de fois où l'offre a été consulté
- Le nombre de candidatures reçues
- Le nombre de candidats qui ont été contactés pour des entretiens
- Le nombre d'embauches suite aux entretiens passés

C'est la raison pour laquelle les entreprises qui ont de fort besoin en recrutement ont souvent recours à un ATS, « Applicant Tracking System » c'est-à-dire un système de gestion des données relatives au recrutement en ligne, dont le but est de faciliter le processus de recherche et de sélection de candidats, en permettant le jumelage efficace des candidats possibles et des postes pertinents.

Cet outil permet de :

- Réduire les coûts de recrutement
- Augmenter la qualité des profils reçus
- Augmenter la quantité des bons profils reçus
- Prédire les sites à utiliser pour effectuer le bon recrutement.

En passant à une approche plus scientifique des offres d'emploi, le recruteur peut se libérer de l'imprévisible (et frustrant) résultat d'un programme d'embauche « traditionnel » où les résultats ne sont pas forcément très bons. Cette approche est souvent utilisée et a déjà fait ses preuves dans le Marketing Direct de produits et services. Cette approche permettra donc de proposer le bon emploi, à la bonne personne, au bon moment, sur le bon site web.

Qapa a développé un mini-ATS gratuit pour toutes les TPE et PME afin qu'elles aient toutes les mêmes historiques qu'un grand groupe qui a les moyens financiers de mettre en place et de gérer un ATS.

**Les entreprises qui utilisent Qapa ont ainsi accès à toutes leurs statistiques en temps réel pour optimiser leurs recrutements.**

# 10 LES OFFRES D'EMPLOI SONT PLUS QUE JAMAIS SCIENTIFIQUES

Bien que la publication d'offres d'emploi en ligne existe depuis 20 ans, de nombreux employeurs n'ont pas encore réussi à tirer pleinement parti des possibilités qu'elle offre. Comme nous l'avons vu précédemment, la pertinence et l'efficacité d'une offre d'emploi passe par la bonne rédaction de celle-ci. Chaque annonce doit inclure un intitulé de poste, une courte description de l'employeur, des explications détaillées sur ce que le travail implique et ce que sont les compétences requises, ainsi que les instructions claires et précises sur la façon dont les candidats doivent postuler. Sans ces premiers éléments, l'employeur s'handicape tout seul et réduit ses chances que son annonce soit pertinente et efficace.

## L'offre d'emploi doit aussi être optimisée pour une lecture depuis un smartphone.

Plus de 30% du trafic internet provient d'un appareil mobile, de ce fait, certains des candidats postuleront depuis un mobile. Avoir une annonce qui s'affiche parfaitement sur mobile ou sur une tablette est donc très important.

Nous avons aussi appris l'importance du trafic organique autour de votre offre d'emploi et de votre site carrière, l'effort que l'entreprise doit faire pour relayer ces informations à travers ses propres employés et les réseaux sociaux.
Enfin, nous avons appris que l'utilisation intelligente de la Big Data peut grandement améliorer et optimiser les retours sur une offre d'emploi et réduire les coûts de recrutement. Qapa s'engage à fournir aux recruteurs tous ces outils d'analyses qui permettront d'optimiser et de rendre plus simples et moins coûteux les recrutements.

En utilisant toutes ces approches, les recruteurs peuvent obtenir tout ce qu'ils ont toujours voulu avoir : des candidats de qualité, rapidement, quand ils en ont besoin. Créer des annonces d'emploi efficaces peut prendre du temps mais c'est du temps bien dépensé qui

vous permettra d'y gagner ailleurs. Le passage à une approche scientifique des offres d'emploi fournit à l'employeur la prévisibilité, la fiabilité et la réduction des coûts, tous les composants critiques d'une opération efficace de recrutement.

# 11 DIFFUSER SON OFFRE SUR QAPA.FR

## Qapa est le partenaire emploi de tous les Français

100% positif 0% souci, le site rassemble aujourd'hui 4,5 millions de candidats, 200.000 nouveaux inscrits chaque mois et 450.000 offres d'emploi dans tous les secteurs et dans toute la France.

En 2016, Qapa.fr lance le 1er service de recrutement d'intérimaires en temps réel 100% digital et mobile.

Qapa accompagne les Français tout au long de leur vie professionnelle qu'ils soient en recherche d'emploi ou en période de recrutement. La vision de Qapa s'articule autour de trois mots clés :

### Opportunité

Toutes les offres d'emploi (CDI, CDD, intérim, contrats de professionnalisation, stages…) sont disponibles dans tous les secteurs et dans toute la France.

### Simplicité

Notre service est ultra-simple et rapide. Sur www.qapa.fr, pas besoin de CV ni de lettre de motivation, Qapa.fr propose automatiquement aux candidats les offres qui leur correspondent et aux recruteurs les bons profils grâce à une technologie de matching unique.

## Accompagnement

Sur www.qapa.fr/news/, notre site d'actu Emploi, nous proposons un accompagnement personnalisé avec tous les conseils de nos experts emploi et toutes les informations pratiques liées au monde du travail. L'emploi, c'est avant tout l'humain et nous voulons le mettre au cœur de notre activité.

Pour recruter sur Qapa, rien de plus simple, vous pouvez déposer gratuitement toutes vos offres d'emploi. Avec notre système de matching, nous vous proposons automatiquement les profils qui répondent à vos attentes. Vous pouvez ensuite consulter les CV gratuitement et contacter les profils que vous souhaitez.

Avec le service Qapa Intérim, c'est encore plus simple, vous pouvez recruter les bons profils sans aucune contrainte administrative : Qapa sélectionne automatiquement les candidats. Une commission fixe et sans surprise de 15% est facturée sur le salaire brut chargé soit deux fois moins que les agences d'intérim. Appelez-nous au 01.76.21.78.61 pour n'importe quel besoin.

**Si quelque chose est suffisamment important, même si les chances sont contre vous, vous devriez toujours le faire.**

**Elon Musk,**

**Fondateur de Tesla, Paypal**