



Café du recrutement 2023

SOYEZ ATTRACTIF A TOUTES LES ETAPES DU RECRUTEMENT

Sortez du lot, prospectez, transformez l'essai

Sommaire :

I- Déployez du beau jeu, prenez l'avantage avec des offres d'emploi attractives

1. Avis des candidats sur les offres d'emploi publiées sur #choisirleservicepublic
2. Recommandations générales
3. Recommandations rubrique par rubrique
4. Outils à disposition pour vous aider à rédiger des offres d'emploi attractives

II- Donnez de la visibilité à vos offres et marquez l'essai en attirant des candidats

1. Résultat d'une recherche effectuée par un candidat
2. Utilisez la force du partage et du réseau
3. Multipliez les supports de communication
4. Faites du sourcing auprès des écoles
5. Envisagez d'autres voies de recrutements

III- Transformez l'essai pendant l'entretien

1. Première impression d'un candidat
2. Qu'est-ce que l'expérience candidat ?
3. Soignez votre expérience candidat dès l'entretien
4. Comment faire ?



Avis des candidats

Leurs réactions face aux
offres d'emplois publiées
sur le site
#choisirleservicepublic



Note : 1/5

« Chargé de mission
qu'est-ce que ça
recouvre ? Je clique
seulement si l'intitulé
me parle. »

« C'est quoi tous
ces termes
techniques ?
C'est pas pour
moi. »

« Moi je filtre en
fonction d'un mot
clé en plus de la
localisation »

« Ce que je regarde
en 1^{er} ? Les missions
du service et du
poste. Il faut que ça
m'intéresse. »

« ENR ? SPE ? DDTM
? Késako ? »

« L'offre est trop
longue !
Je zappe. »

« C'est quoi les
conditions de travail
? Y-a des
contraintes ? »

« Assistante de
direction ! Veulent
pas d'homme. Je ne
postule pas »

« Je n'ai pas toutes
les compétences
demandées : je ne
postule pas »

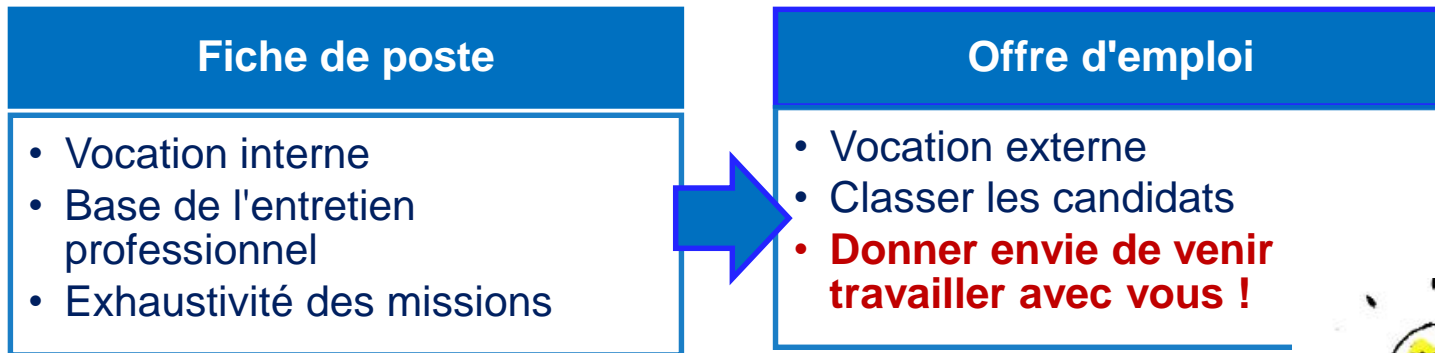


DEPLOYEZ DU BEAU JEU, PRENEZ L'AVANTAGE

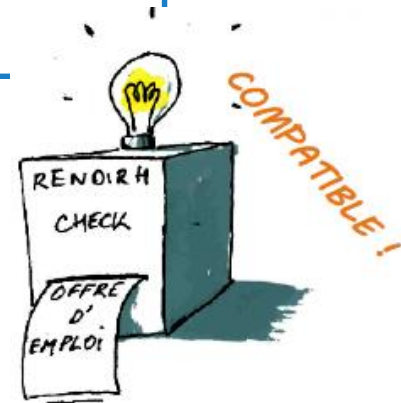
Avec des offres d'emploi attractives

"Il faut faire chanter la gonfle !"

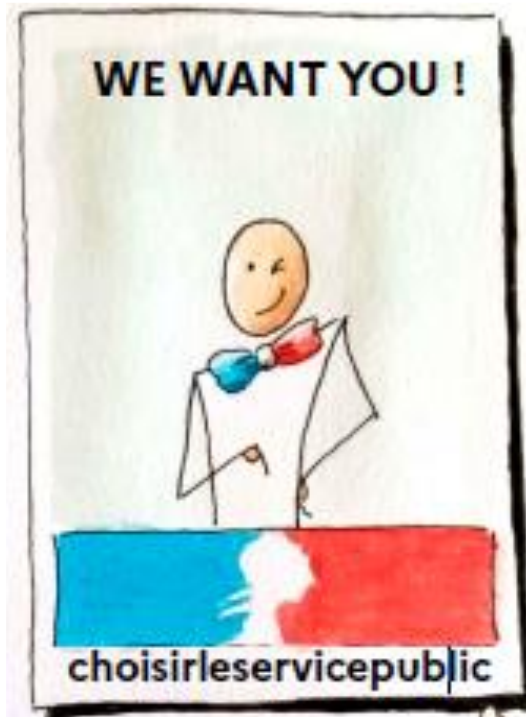
Oubliez la fiche de poste et son style très administratif. Pour être attractif, vous devez publier une offre d'emploi



/// Conservez le cadre et les rubriques requis dans le système d'information RH RenoiRH pour les fiches de poste, afin que votre offre d'emploi puisse être publiée via cet outil sur la place de l'emploi public.



On vous donne le mode
d'emploi pour rédiger
des offres d'emploi
attractives



Avant de commencer...

Se demander :

De quoi ai-je besoin pour ce poste ?

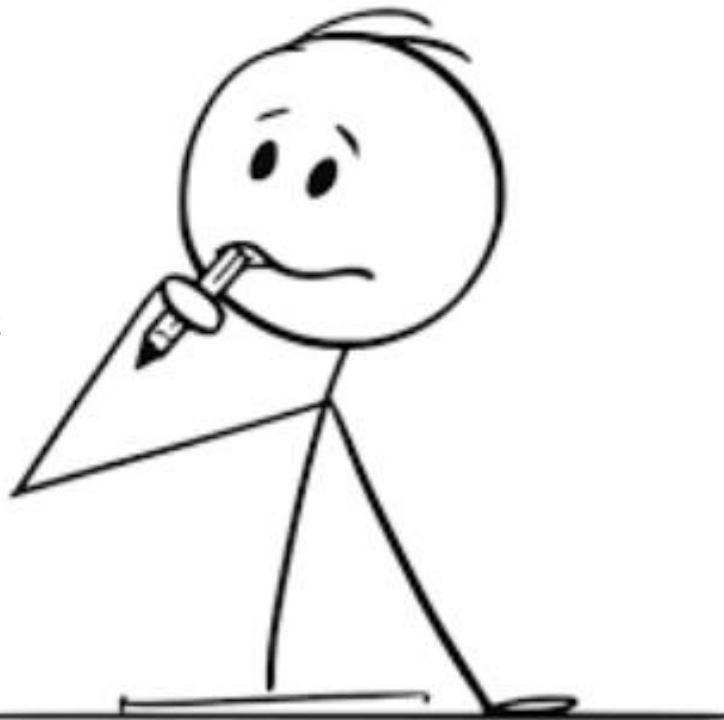
De quoi ai-je vraiment besoin pour ce poste ?


De quoi ai-je vraiment vraiment besoin pour ce poste ?



Avant de commencer... suite

- Ne pas chercher à cloner le prédécesseur
- Oubliez le mouton à 5 pattes, il n'existe pas
- Prendre le TEMPS





Cela me parle !!

LISIBLE

N'utilisez pas de termes trop techniques, ni de sigles incompréhensibles : il faut que même les candidats extérieurs au pôle ministériel comprennent ce qui leur est demandé. **Utilisez un style simple et direct, des verbes d'action.**


Recommandations Générales :

ATTRACTIVE

Rubrique par rubrique vous devez convaincre les candidats de venir travailler dans votre structure en leur racontant une **histoire**, en les impliquant. Ne cherchez pas à tout dire ; vous aurez l'occasion d'apporter des précisions lors des entretiens. A ce stade, il faut « ferrer » les candidats.

CONCISE

Sachez que les candidats passent en moyenne 49 secondes sur une description : titre et contenu doivent être percutants !



L'offre d'emploi est un outil de communication qui vise à donner envie

Recommandations par rubrique

Intitulé

- Court, explicite, clair
- Pas d'acronyme
- Quels mots clés les candidats vont-ils chercher ?
- S'adresser aux femmes et aux hommes

Donnez un titre parlant à votre offre

Généralité / Descriptif de l'employeur

- Ne pas dérouler l'organigramme
- Parlez des enjeux de la structure, ses projets, ses objectifs ou ses défis

Mettez en valeur les enjeux et les défis de votre structure



Contexte et enjeux : exemples

Direction générale de l'énergie et du climat

Chef de projet rénovation énergétique du parc résidentiel privé et social

« Parce que beaucoup de chauffages sont encore au fioul, parce que les passoires thermiques sont encore très nombreuses, parce que les émissions du bâtiment sont significatives, la rénovation énergétique des bâtiments est un puissant levier de réduction des émissions de gaz à effets de serre. Massifier et accompagner les français dans ces projets est le sens de la politique publique. »



Contexte et enjeux : exemples

Direction des ressources humaines Gestionnaire de concours

*« **Notre mission** : définir et mettre en œuvre la politique ministérielle de recrutement par différentes voies (concours, contrats, examens internes), organiser l'affectation des personnels en premier poste et coordonner la mobilité des personnels.*

***Notre principal défi** : Attirer les talents et les fidéliser.*

Rattachée au..., la sous-direction XX est composée...

Le bureau XX, composé de 26 personnes, organise l'ensemble des concours et examens professionnels du ministère, avec 45 opérations par an et 10 000 candidats. »

Recommandations par rubrique

Missions

Valorisez les missions du poste

- Aller à l'essentiel, lister les missions principales. Vous pourrez apporter des précisions en entretien
- Adopter une rédaction dynamique : **adressez-vous aux candidats**
- Privilégier les verbes d'action

Dites au candidat que vous avez besoin de lui



Missions : exemples

« Les enjeux de la transition écologique vous intéressent ?
Venez participer à ...
Venez développer ... »

« Vous serez encouragé à proposer des actions innovantes pour améliorer »

« Nous avons besoin de vous pour... »

« Vous aimez le challenge ? Vous souhaitez vous impliquer dans le pilotage de dossiers structurants et à fort enjeu sur un territoire en plein essor ? Ce poste est fait pour vous !

Vous serez amené à »

« En tant que responsable d'unité, nous avons besoin de vous pour veiller à la mise en œuvre, avec une sécurité juridique maximale, des recrutements par concours qui seront confiés à votre unité.

Vos activités seront très variées. Elles couvrent l'ensemble des opérations d'organisation des concours : »

Recommandations par rubrique

Compétences

- Attention, ces compétences seront la base du classement voire refus des candidatures
- N'exigez pas que le candidat détienne toutes les compétences
- Là aussi vous pouvez vous adresser aux candidats

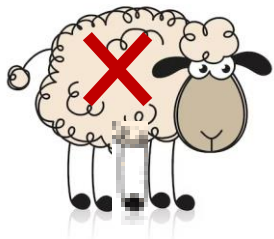
Ne cherchez pas le mouton à 5 pattes

Spécificités/conditions

- Montrez votre attention portée à l'équilibre vie pro / vie perso, télétravail, ambiance dans l'équipe, organisation du travail souple, prestations sociales...
- Spécifiez les contraintes du poste

Démarquez-vous en décrivant les avantages du poste

Soyez honnête



Compétences : exemples

« Nous serons heureux de vous rencontrer si vous avez tout ou partie de ces atouts : »

« Vous avez une appétence pour ... »

« Vos compétences en matière de ... sont reconnues, »

« Nous serons réceptifs si vous êtes un.e candidat.e diplomate, force de proposition, rigoureux.se, avec un esprit de synthèse, ... »

« Certaines de ces compétences pourront également être développées via la formation continue / l'existence d'un compagnonnage interne »



Spécificités/Conditions : exemples

« Nous sommes attentifs à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle grâce à une organisation du travail souple facilitée par les horaires variables ou la possibilité de télétravailler 2 jours par semaine.

Nous offrons des opportunités de développement professionnel et de progression qui compléteront vos objectifs de carrière et satisferont vos ambitions

Nous vous offrons un environnement d'équipe dynamique et inclusive »

Recommandations par rubrique

Liaisons hiérarchiques

- Continuez de vous adresser au candidat en décrivant son positionnement dans la structure
- Décrivez les responsabilités qu'il aura, soutenu par un encadrement et par une équipe bienveillante

Aidez le candidat à se projeter

Contacts

- Cette rubrique est votre dernière opportunité pour pousser le candidat à postuler
- Indiquer clairement les modalités de contact

Utilisez une phrase dynamique pour pousser le candidat à postuler



Liaison hiérarchique : exemples

« Vous aurez un positionnement transversal au sein de l'équipe pour mieux appréhender...
Vous serez placé(e) sous la responsabilité de ... et travaillerez en équipe avec les agents du bureau et les services et partenaires extérieurs : »

« Vous serez amené.e à collaborer avec... »

« Vous serez accueilli.e et accompagné.e par une équipe bienveillante composée de... »

« Vous développerez des réseaux et partenariats avec ... »



Contacts : exemples

« Si vous êtes curieuse ou curieux et aimez relever les défis, postulez ! Envoyer votre CV à l'un des contacts ci-dessous, nous vous attendons ! »

« Si vous vous reconnaissez dans ces missions, n'hésitez plus, postulez en adressant votre CV à : »

« Vous souhaitez contribuer à l'évolution du service, rejoignez-nous !
Merci d'adresser votre CV à l'adresse suivante : »

« Vous souhaitez vous épanouir sur un poste évolutif, n'attendez pas : postulez ! »

« Nous avons hâte de vous rencontrer ! Adressez nous votre CV à l'adresse suivante : »

POUR VOUS AIDER

Portail intranet du pôle ministériel

[Ressources humaines](#) > [Mobilités, concours et recrutement](#) > [Recruter](#) :

Outils pratiques pour le recrutement

Outils pour rédiger une offre d'emploi attractive

- Consignes pour rédiger une offre d'emploi attractive
- Exemples de rédactions à insérer dans vos offres
- Exemples d'offres
- L'intérêt d'une offre d'emploi attractive en un coup d'oeil

A vous de jouer !





DONNEZ DE LA VISIBILITE A VOS OFFRES

et marquez l'essai en attirant des candidats

" Allez en terre promise !"

Candidat en mobilité

Recherche un poste de
gestionnaire RH en
AURA

Choisir le service public

Retrouvez toutes les offres d'emploi de la fonction publique

Filtrer la demande : ↓ Catégorie B ↓ Domaine RH

Résultat : 2080 offres trouvées

Filtrer la demande : ↓ Catégorie B ↓ Domaine RH ↓ AURA

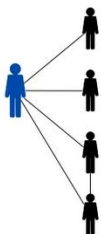
Résultat : 214 offres trouvées

DONNEZ DE LA VISIBILITE A VOS OFFRES

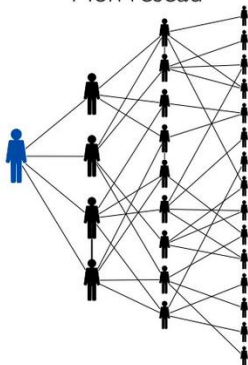
AVEC LES RESEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS

La force du partage et du réseau

Mes relations



Mon réseau



Mode d'emploi sur LinkedIn

- Résumez l'offre d'emploi dans un post, ou la refondre pour la rendre attrayante (PDF)
- Insérer un lien vers la fiche de poste initiale et la plateforme de candidature #choisirleservicepublic et/ou site du recrutement du MTE

**Un visuel
parlant et attirant**

Des # et des @

**Incarnar
l'annonce**

Le process de recrutement ne se fait pas via LinkedIn mais c'est
une vitrine indéniable

Exemple de post



Sophie Murlon • 2e

Directrice de l'énergie chez Ministère de la Transition énergé...

1 mois • 🌐

+ Suivre ...

[La Direction de l'énergie **#recrute** !]

Vous avez envie d'être à la manœuvre pour faire avancer la transition énergétique ? Venez rejoindre une équipe dynamique au cœur des enjeux actuels !

#energiesrenouvelables, réseaux de distribution, marchés de l'énergie, **#carburant** de synthèse ... De nombreux postes sont actuellement ouverts pour poursuivre notre montée en puissance. **#recrutement #fonctionpublique**

👉 C'est par ici :

Adjoint(e) au chef de bureau en charge du réseau de distribution d'électricité
<https://lnkd.in/edD6ndGY>

Adjoint(e) au chef de bureau des énergies renouvelables hydrauliques et marines
<https://lnkd.in/eWiqNagN>

Chef(fe) de projet "réforme des marchés de l'électricité"
<https://lnkd.in/ej6JA5Jc>

Chef(fe) de projet "mécanisme de capacité du marché de l'électricité"
<https://lnkd.in/e3mrm5CU>

Ministères Écologie Énergie Territoires



👍👏🗨️ 472

11 commentaires · 99 republications

Exemple de post



Aurore Nativité • 1er

Directrice-adjointe du CVRH de Paris, responsable Pôle Recrutement et...

11 mois •

Le CVRH de Paris recherche son adjoint.e au SG! Dynamisme, conduite de projet, polyvalence, engagement dans le collectif, ça vous parle? Alors venez rejoindre notre équipe!

[#recrutement](#)

[#CMVRH](#)

[#iledefrance](#)



LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ
REPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

MINISTÈRE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

MINISTÈRE DE LA MER,

FICHE DE POSTE
Compatible RenoiRH

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Intitulé du poste : Adjoint.e au SG - Responsable logistique-bâtiment-prévention

N° RenoiRH : E000012628

Cotation du poste

Catégorie

Famille d'emploi

Emploi

Correspondance RIME

Groupe 2 (RIFSEEP SACDD)

B

Budget et comptabilité (VBUD)

Chargé de la gestion des immobilisations (VBUD009)

Gestionnaire d'actifs (FP2QBF07)



MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES



LA FABRIQUE À PROJETS RECRUTE !

CHEF(FE) DE PROJET DESIGN DE SERVICES EN INNOVATION PUBLIQUE

Secrétariat général
Service du pilotage et de l'évolution des services
Sous-direction de l'innovation pédagogique et collaborative | IPEC



Laboratoire de l'innovation publique au ministère de la Transition écologique

La Fabrique à Projets est un laboratoire d'innovation public qui accompagne l'évolution de la conduite des politiques publiques au sein du pôle ministériel vers plus d'impact, d'intégration et de transversalité en s'appuyant sur des techniques de design et d'intelligence collective.

MISSIONS

- Accompagner les projets du ministère via la mise en œuvre d'approches de design
- Concevoir et faciliter des ateliers d'intelligence collective
- Concevoir des outils de travail collaboratifs pour les ateliers
- Développer des formats d'apprentissage ou d'acculturation à destination des agents
- Contribuer au développement et à la diffusion de l'offre de services de la

COMPÉTENCES

- Conduite de projets sur des sujets d'innovation, de design ou d'intelligence collective
- Outils, techniques et postures du design ou autres méthodes d'innovation et de conception centrée utilisateur
- Innovation publique, enjeux de transitions écologique et énergétique ou des politiques publiques du ministère (urbanisme, eau, biodiversité, mobilités...)

Et toute l'année, développez votre marque employeur...

Ambassadeurs

Mots clés

Posts, partages,
faire-savoir



Pour en savoir plus

Le netboard du CMVRH « A la découverte des réseaux sociaux professionnels »

- Créez votre profil LinkedIn en 10 étapes
- Animez votre profil LinkedIn

<https://cmvrh.netboard.me/reseauxsociauxpro/?tab=315617>

MULTIPLIEZ LES SUPPORTS DE COMMUNICATION

Vous craignez de ne pas avoir de candidatures de fonctionnaires ?

N'attendez pas pour rechercher un agent contractuel. Publiez votre offre là où prospectent les agents contractuels : par exemple **sur les sites de Pôle emploi, APEC ou dans les revues locales ou spécialisées** en plus de la publication sur le site #choisirleservicepublic



Et si vous recevez des candidatures de fonctionnaire, tant mieux ! Conservez les CV des candidats contractuels, vous pourrez les contacter ultérieurement s'ils ont un profil intéressant.



FAITES DU SOURCING AUPRES DES VIVIERS

FORMEZ VOUS-MEME VOS COLLABORATEURS DE DEMAIN

ACCUEILLENZ DES APPRENTIS OU STAGIAIRES

Si vous recherchez des profils bien spécifiques : prospectez les écoles et universités qui délivrent les formations correspondantes et envoyez votre annonce à l'association des alumnis ou au bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants s'il s'agit d'universités.

Les apprenti(e)s et stagiaires peuvent constituer une ressource intéressante pour l'exercice de tout ou partie de vos missions. A l'issue de leur stage ou apprentissage, en immersion dans votre services, ils auront acquis les compétences pour postuler sur vos offres ou pour passer les concours.



**Publiez vos offres sur PASS via votre BRH
Le portail de l'apprentissage et des stages**

ENVISAGEZ D'AUTRES VOIES DE RECRUTEMENT



Lauréats/primos

TH

Ex militaires

Si le poste est peu exposé, vous pouvez recruter un lauréat de concours ou une sortie d'école. ➔ Le calendrier des primo-affectations est disponible sur le portail RH. Demandez à votre BRH

Vous pouvez aussi recruter une personne en situation de handicap. ➔ Transmettez votre offre à Cap emploi

Pensez aux militaires en reconversion : ils ont un profil expérimenté, particulièrement intéressant pour pourvoir certains postes notamment ceux avec une dimension managériale.

➔ Demandez à votre BRH qu'il publie le poste sur GERES



TRANSFORMEZ L'ESSAI

Pendant l'entretien

"C'est à la fin de la foire que l'on compte les bouses !"

Retour candidat

Morgane, interviewée
par la DRH

*« Dès l'entretien, j'ai senti la bonne
ambiance dans le service. »*

QU'EST-CE QUE L'EXPERIENCE CANDIDAT ?

L'expérience candidat se définit par la manière dont le postulant va ressentir, percevoir et vivre le parcours de recrutement proposé par l'employeur convoité.

A l'ère du numérique, les candidats prennent l'habitude, voire le réflexe, de s'exprimer et de partager leur vécu professionnel.

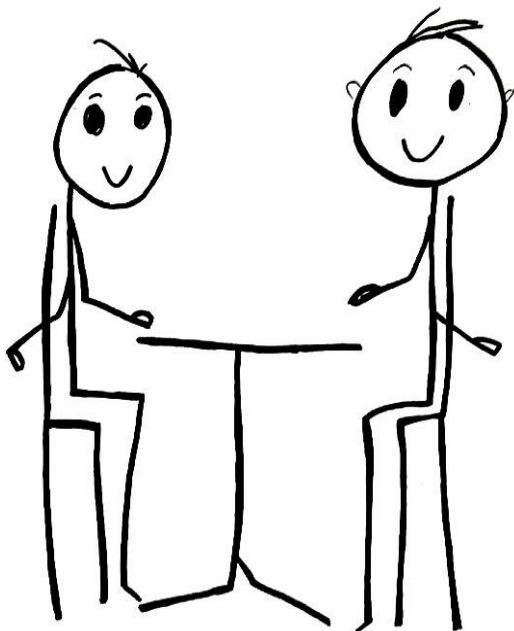
➔ Les candidats sont les ambassadeurs de votre structure :

Une mauvaise expérience candidat peut altérer votre image d'employeur et d'éventuelles autres collaborations à venir. **Soyez donc particulièrement attentif à l'accueil et au suivi des candidats**

Selon un sondage IFOP de 2022, 80 % des individus interrogés estiment que l'expérience candidat est un indicateur fiable de la manière dont une entreprise traite ses salariés

L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT EST UN MOMENT CLÉ

POUR DONNER BONNE IMPRESSION AU CANDIDAT



Dans le parcours du candidat, l'entretien d'embauche est une étape clé. Il demeure en effet une véritable source de stress pour certains candidats qui ne sont pas toujours à l'aise avec cet exercice. Raison pour laquelle il est impératif d'humaniser cet échange et de rendre ce moment convivial.

- ➔ En plus d'évaluer la candidature, **vous devez donner bonne impression aux candidats**
- ➔ L'entretien est aussi l'occasion de donner aux candidats envie de venir travailler avec vous.

COMMENT FAIRE ?

Pour que l'employeur sorte du lot, il doit respecter le candidat

Préparez cette première rencontre avec le candidat

- Ne vous y prenez pas à la dernière minute
- Réfléchissez aux valeurs de votre structure, à qui vous êtes. Cela vous aidera à questionner puis à reconnaître un candidat qui s'intégrera dans votre collectif de travail
- Relisez le CV et l'offre d'emploi et préparez vos éléments de présentation du poste qui mettent en valeur les enjeux, le contexte, les missions et l'intérêt du poste dans le cadre d'un parcours professionnel
- Préparer votre grille d'évaluation et vos questions pour creuser les compétences techniques mais aussi la personnalité du candidat

Mettez-le à l'aise pendant l'entretien (physiquement et psychologiquement)

- Une démarche conversationnelle doit être privilégiée
- Se mettre à sa portée (vocabulaire...)
- Plus le candidat se sentira à l'aise, plus ses réponses ont de chance d'être authentiques

Ne vérifiez pas seulement les compétences techniques du candidat. Apprenez aussi à le connaître

- N'hésitez pas à l'interroger sur ses hobbies et centres d'intérêt, à **l'inciter à s'exprimer sur ce qui l'anime vraiment vous aidera à obtenir des informations précieuses sur sa personnalité**. Par ailleurs, votre intérêt à son égard lui renverra un signal positif. Il doit s'agir d'un véritable échange basé sur le respect, l'écoute active, la transparence et la bienveillance.

Exemple de question pour connaître le candidat : « Que disent vos collègues quand ils parlent de VOUS »

Inversez les rôles

- Demandez au candidat de vous interroger. Cela instaurera un équilibre dans l'entretien et vous permettra de **répondre aux questions du candidat**

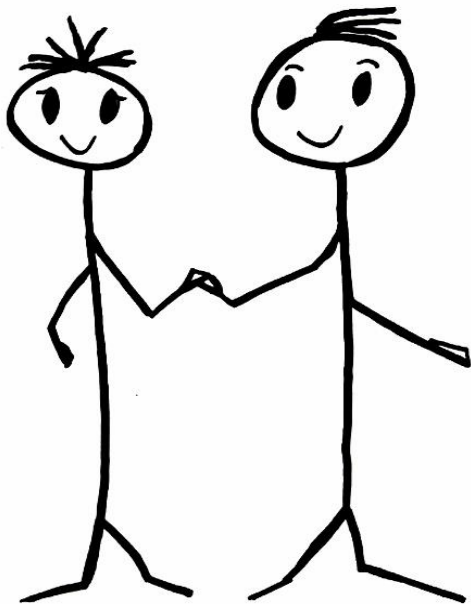
Mettez-vous en valeur par rapport à la concurrence et donnez au candidat envie de venir travailler avec vous

- Soyez l'ambassadeur de votre service.
- Parlez des avantages de votre structure (crèche, restauration, associations sportives, culturelles, facilités de logement, proximité des transports)
- Montrez votre attention portée à l'équilibre vie pro / vie perso, télétravail, ambiance dans l'équipe, organisation du travail souple, prestations sociales...

Donnez au candidat une visibilité sur la suite du process

- Expliquez-lui les prochaines étapes. A fortiori dans un contexte de pénurie de candidat où les profils que vous recherchez sont sollicités de toute part.
- Si le candidat vous plaît, faites-lui un feed-back immédiat pour ne pas le perdre

« Vous avez passé la première étape avec succès, ce serait bien que vous rencontriez M. ou Mme X. »



Restez en contact avec lui jusqu'à l'embauche Ainsi, les candidats se sentent considérés, sans cela, ils se désintéressent du poste à pourvoir.

Et s'il n'est pas retenu, faites-lui un feedback.

- Pour un feedback négatif, celui-ci doit être personnalisé, factuel et circonstancié, surtout pas standardisé et sans arguments.

Exemple de feedback après l'entretien d'embauche : « Pour ce poste de [intitulé du poste à pourvoir], nous cherchons une personne [citez les compétences attendues]. Elle doit aussi être en accord avec nos valeurs [citez vos valeurs] pour s'intégrer au mieux et durablement dans l'équipe. »

Enfin, soignez son intégration afin de le fidéliser

POUR REUSSIR VOS ENTRETIENS

Portail intranet du pôle ministériel

[Ressources humaines](#) > [Mobilités, concours et recrutement](#) > [Recruter](#) :



Le guide pédagogique du recrutement

Etapes 5 et 6 : conduite et évaluation de l'entretien

Annexe E : Exemples de question

Café du recrutement 2022

Recette n° 2 du PPT « réussir vos entretiens »

