

# LES **BONNES** **PRATIQUES** **POUR** **ÉLABORER** UNE **OFFRE** **ATTRACTIVE**

DEN.bzh

 **CENTRE  
DE GESTION**  
FINISTÈRE.

 **Quimper  
Cornouaille  
Développement**

Livrable de l'atelier participatif  
**Créer une offre d'emploi attractive grâce  
aux atouts de la Cornouaille**  
2 octobre 2025

**KEMPER  
KERNE  
QUIMPER  
CORNOUAILLE**

# Phase amont de préparation du recrutement

## BONNES PRATIQUES

### Préparez le recrutement avec rigueur

- Collaborez étroitement entre RH et service recruteur futur manager et les collègues concernés : le recrutement est l'affaire de tous.
- Vérifiez que le recrutement est réellement nécessaire avant de lancer le processus.
- Rédigez un brief de poste complet et précis : fiche de poste, missions, enjeux, compétences attendues, contexte du recrutement, évolution possible du poste et de l'organisation, équipe, rémunération, avantages, profil recherché, mots-clés pour le *sourcing*, process de recrutement.
- Identifiez les éléments indispensables à mentionner dans l'offre et ceux sur lesquels vous êtes prêts à transiger.

### Adoptez une approche centrée candidat

- Mettez-vous à la place du candidat pour comprendre ses attentes et ses freins.
- Créez un candidate persona pour adapter le ton, le style et les canaux de diffusion.

## À ÉVITER

- Ne lancez pas un recrutement sans avoir validé son utilité.
- Ne reconduisez pas automatiquement l'existant sans remise en question.
- Ne rédigez pas l'offre sans avoir qualifié le besoin avec précision.
- Ne travaillez pas en silo : évitez de laisser RH ou manager seuls dans la démarche.
- Ne vous enfermez pas dans des biais discriminants ou dans la recherche du « candidat idéal ».
- Ne surchargez pas l'offre avec une liste trop longue de prérequis au risque de passer à côté de bons candidats.

# Phase de création de l'offre

## BONNES PRATIQUES

### Adoptez une posture de communicant

- Considérez l'offre comme un outil de communication. Ce n'est pas une fiche de poste.
- Rédigez pour convaincre, séduire, donner envie de postuler. Considérez le candidat comme un client.
- Valorisez les bénéfices du poste pour le candidat, ne listez pas seulement vos exigences.
- Préparez une offre qui donne envie de postuler tout en restant sincère et sans décourager inutilement.
- Faites des choix : sélectionnez vos atouts, et ceux de Quimper Cornouaille, les plus pertinents.
- Soyez authentiques et transparents.

### Structurez l'offre de manière stratégique

1. Commencez par les informations clés qui vont « accrocher » le candidat et l'inciter à lire l'offre et à postuler. Au moins 50 % du contenu doit mettre en avant les bénéfices du poste pour le candidat.
2. Soignez le **titre**
  - Soyez explicites, précis, accrocheurs, utilisez les mots-clés recherchés par les candidats.
  - Indiquez les éléments essentiels à la prise de décision du candidat (de consulter l'offre en entier) : type de contrat, localisation, fourchette de rémunération, contexte, date de démarrage, statut, temps plein/partiel.
3. Ajoutez une **accroche**
  - Présentez-vous brièvement en mettant en avant vos atouts et les bénéfices du poste pour le candidat mais aussi votre raison d'être, vos valeurs, vos engagements, votre culture interne (= ce qui vous caractérise = votre marque employeur).
  - Inspirez-vous de votre page entreprise sur votre site carrière ou sur jobboard ou de votre CV inversé.
  - **Présentez brièvement Quimper Cornouaille et ses atouts. Cf. Le paragraphe "Valorisez les atouts de Quimper Cornouaille pour vous différencier"**
  - **Indiquez votre localisation précise et en Bretagne.** Les temps de trajet domicile/travail sont un élément important de la prise de décision de candidater pour les candidats locaux. **L'implantation en Bretagne peut être un atout différenciant pour les candidats hors Cornouaille.**
4. Présentation du **poste à pourvoir**
  - Décrivez les missions concrètement et avec des exemples.
  - Présentez les missions réellement assurées.
  - Distinguez les missions principales et secondaires, pondérez-les si possible.
  - Décrivez précisément les objectifs et les enjeux du poste.
  - Présentez le contexte du recrutement.
  - Donnez des exemples concrets de projets à mener.
  - Décrivez les livrables attendus et la contribution du poste.
  - Décrivez l'environnement de travail : manager, équipe, cadre de travail, outils.

- Précisez les perspectives d'évolution, les modalités de formation, l'autonomie dans les projets.
  - Indiquez une fourchette de rémunération, ou une base négociable, cohérente avec le marché, vos valeurs et votre politique salariale. +22% de candidatures et évite des candidatures hors budget.
  - Mettez en avant les autres composantes de la rémunération : primes, intéressement, mutuelle, ticket restaurant, chèques vacances, prise en charge des frais de transport, voiture de fonction, avantages non monétaires (ex : crèche...), etc.
  - Anticipez la directive européenne sur la transparence des rémunérations qui entre en vigueur en 2026.
  - Indiquez les contraintes : astreintes, travail en soirée ou week-end...
5. Présentation du **profil recherché**
- Précisez les compétences recherchées en distinguant les indispensables des souhaitées Ex : précisez les logiciels requis, les compétences linguistiques et leur usage (écrit, oral, fréquence) ...
  - Précisez le profil recherché. Ex : la formation, le niveau d'expérience.
  - Contextualisez les compétences/qualités/expériences demandées par rapport aux missions.
6. Présentation de l'**employeur**
- Présentez-vous brièvement : effectif, secteur d'activité, spécificités...
  - Valorisez vos atouts différenciants (et non la liste de tous vos atouts) : raison d'être, valeurs impact, localisation...
  - Mettez en avant vos avantages différenciants : nombre de jours de télétravail, flexibilité horaire, semaine de 4 jours, congés supplémentaires, ...
  - Mettez en avant vos actions de Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), l'ambiance de travail, la politique de formation, d'inclusion, les actions RSE...
  - Mentionnez les aides à la mobilité : aide pour le déménagement, le logement, télétravail pendant la période d'essai...
  - Détaillez le parcours d'accueil et d'intégration.
7. **Incitez à passer à l'action**
- Terminez par un call to action clair qui incite à postuler. Ex : envoyez votre CV à xxxx@quimpercornouaille.bzh


## **Mettez en avant les atouts qui répondent aux attentes des candidats**

- Indiquez une fourchette de rémunération.
- Mettez en avant vos atouts, et ceux de la Cornouaille, en matière de flexibilité et d'équilibre vie pro/perso.
- Donnez du sens : montrez l'impact concret des missions.
- Mettez en avant vos valeurs et vos engagements.
- Mettez en avant les perspectives d'évolution, de formation.
- Mettez en avant l'autonomie et la conduite de projet.

## **Valorisez les atouts de Quimper Cornouaille pour vous différencier**

- Mettez en avant votre ancrage en Bretagne, votre fierté d'appartenance et votre engagement pour le développement du territoire par exemple en vous revendiquant partenaire DEN.bzh ou de la marque Bretagne.
- Mettez en avant l'identité bretonne (culture, langue, patrimoine, histoire, gastronomie, danse, musique, convivialité, force des éléments naturels, proximité de la mer...) pour vous différencier et surfer sur la notoriété et l'image positive de la Bretagne.

- Mettez en avant les valeurs de Quimper Cornouaille : authenticité, partage, engagement, créativité.
- Mettez en avant la possibilité d'équilibrer sa vie professionnelle et personnelle. Ici, chacun peut vivre à son rythme, pas de bouchons pour aller au travail, vous êtes à la plage en moins de 20 minutes !
- Mettez en avant la qualité de vie : un environnement préservé, sain (pas de pollution), sûr (peu d'insécurité), des équipements et services à la population de qualité (services de santé, commerces, crèches, écoles, enseignement supérieur, culture (1 théâtre scène nationale, 1 musée national, cinémas...))
- Mettez en avant le cadre de vie exceptionnel : la proximité de l'océan, des villes moyennes, à taille humaine, mer et campagne, nature à portée de mains, un climat (encore) tempéré. #jevissouvenezenvacances
- Mettez en avant le coût de la vie plus raisonnable comparé à celui des métropoles.
- Mettez en avant la richesse de la vie associative (culture, sport, civique, réseaux professionnels) et l'esprit festif et la convivialité.
- Mettez en avant l'économie variée et dynamique, qui recrute (sous-entendu : un emploi pour le conjoint), qui innove.
- Mettez en avant les entreprises emblématiques, familiales avec des capitaines d'industrie attachés au territoire, des entreprises à taille humaine (donner le nombre d'employé ou dire « vous pourrez croiser le chef d'entreprise à la pause-café), un secteur de l'économie sociale et solidaire développé, des entreprises qui s'engagent dans les transitions et dans la RSE.
- Mettez en avant l'éducation de qualité : "À 99 % de reçus en filière générale et 94 % toutes filières confondues au niveau national, le taux de réussite au bac n'est plus vraiment un critère. Le taux de mention est plus éloquent. Il était de 64,2 % en moyenne en France en 2021, et de 73 % en Bretagne" (*In S'installer à Quimper Cornouaille, 2022*). 1600 formations initiales, supérieures et continues proposées en Cornouaille.
- Mettez en avant l'accessibilité du territoire (mais sans nier son enclavement) : Paris à 3h30 en TGV, un réseau routier 2x2 voies gratuit, un aéroport (Brest) à 40 minutes, 75% de couverture en très haut débit mobile.

 Atouts à retrouver sur [www.quimpercornouaille.bzh/boite-a-outils/pack-recruteur-de-quimper-cornouaille/atouts-de-quimper-cornouaille-a-valoriser-dans-vos-offres-demploi/](http://www.quimpercornouaille.bzh/boite-a-outils/pack-recruteur-de-quimper-cornouaille/atouts-de-quimper-cornouaille-a-valoriser-dans-vos-offres-demploi/)

## **Simplifiez et humanisez les modalités de candidature et le processus de recrutement**

- Limitez les pièces demandées à l'essentiel. Ex : ne demandez pas de lettre de motivation.
- Décrivez les étapes du processus : nombre d'entretiens, interlocuteurs, délais.
- Donnez un contact clair pour toute question.
- Donnez des conseils pratiques pour aider les candidats à préparer leur candidature.

## **Rendez le contenu clair et impactant**

- Soyez créatif dans la description du poste mais pas dans son intitulé.
- Racontez une histoire inspirante (story telling) (sur vos engagements, des projets réussis, l'impact positif de vos actions, le cadre et la qualité de vie...) pour activer des leviers émotionnels et inciter le candidat à se projeter.
- Travaillez votre style : il doit traduire votre culture interne.
- Utilisez un style direct, des phrases courtes, des verbes d'action.
- Soyez cohérents dans le registre (vouvoiement/tutoiement, temps utilisé, style).

- Aérez la mise en page et pensez à la lecture sur mobile.
- Illustrez vos engagements, vos valeurs, vos projets avec des contenus immersifs : photos, vidéos, témoignages.
- Préférez l'image au texte pour transmettre les émotions et les valeurs. *Inspirez-vous du guide iconographique de Quimper Cornouaille pour créer l'intimité, l'intensité, traduire l'émotion.*
- *Utilisez des illustrations avec de l'humain, si possible vos collaborateurs, et le cadre de vie.*
- Donnez des exemples concrets et chiffrés pour illustrer vos propos.
- Pensez au référencement naturel : même bien rédigée votre offre n'aura pas d'impact si elle n'est pas visible des candidats potentiels.
- Intégrez des témoignages authentiques de dirigeant, d' élu incarnant vos valeurs.
- Employez un langage neutre pour encourager la mixité et les candidatures féminines.
- Faites court. Ne passez pas trop de temps à vanter les mérites de votre entreprise. Mettez ces informations sur votre site web, votre page LinkedIn ou au cours des entretiens, et non dans la description de poste.
- *Affirmez votre implantation en Bretagne avec les mots Bretagne, Finistère, Finistère sud, par une carte, une photo, une vidéo, des mots en breton... pour surfer sur la notoriété et la bonne image de la Bretagne.*
- *Utilisez l'humour et les références bretonnes si cela correspond à votre culture interne pour créer de la proximité.*
- *Mettez des illustrations (photo, vidéo, témoignage...) qui valorisent le cadre de vie en même temps que vos collaborateurs.*
- *Utilisez les couleurs représentatives de Quimper Cornouaille : noir, blanc, ajonc et glaz, gris sable, rouille, forêt, bruyère, orage.*
- *Utilisez la Boîte à outils de Quimper Cornouaille pour vous aider : [www.quimpercornouaille.bzh](http://www.quimpercornouaille.bzh).*
  - Piochez des éléments de langage dans le guide sémantique
  - Utilisez le nuancier de couleurs de Quimper Cornouaille dans le guide visuel
  - Inspirez-vous de notre guide iconographique
  - Piochez des photos dans la photothèque
  - Piochez des vidéos dans la vidéothèque
  - Faites des liens vers les contenus sur Paris je te quitte : <https://paris-jetequitte.com/ville-quimper-cornouaille/>

## **Respectez les obligations légales (nous mentionnons ici seulement des éléments en lien avec l'attractivité de l'offre et non l'ensemble des obligations légales)**

- Rapprochez-vous de la DREETS, des CDG, de l'Apec... pour connaître les mentions obligatoires et celles interdites.
- Vous ne pouvez pas exiger la proximité géographique entre le domicile et le travail ou le permis B (excepté pour les postes qui justifient d'un permis particulier).
- Vous devez respecter les codes de la communication égalitaire.

## **Vérifiez et ajustez avant de publier**

- Vérifiez que l'offre contient toutes les informations utiles à la prise de décision, sans surcharge.
- Faites relire par le manager, le chargé de com ou un collègue RH en se mettant à la place du candidat. Ce qui va de soi pour vous a besoin d'être précisé pour le candidat. Ex typique : la localisation en Bretagne.

## Testez, innovez

- Proposez des formats originaux : offre d'emploi vidéo, CV inversé.
- Utilisez l'intelligence artificielle pour rédiger et optimiser vos annonces.

## ✗ À ÉVITER

- Ne faites pas de promesses irréalisables. **Soyez authentique comme tout bon Cornouaillais !**
- Ne faites pas un copier/coller de la fiche de poste interne --> l'offre d'emploi n'est PAS une fiche de poste
- Ne faites pas un copier/coller d'une offre précédente.
- Ne surchargez pas l'annonce avec des informations secondaires ou trop techniques.
- Ne proposez pas une fourchette de salaire trop large.
- N'utilisez pas de jargon, d'acronymes ou de style trop administratif.
- Évitez l'écriture inclusive.
- Ne tombez pas dans l'excès de familiarité.
- Ne vous contentez pas de formules creuses ou de clichés.
- Ne rédigez pas une offre exclusivement centrée sur vos besoins en tant qu'employeur.
- Ne surchargez pas l'offre avec trop de détails sur l'organisation interne ou les étapes de recrutement.
- Ne faites pas la liste exhaustive de vos atouts et avantages.
- Ne publiez pas sans avoir relu et testé l'offre auprès de collègues.



# Phase de diffusion de l'offre

## ☑ BONNES PRATIQUES

### Diversifiez les canaux de diffusion

- Publiez l'offre sur votre site carrière et vos pages employeur sur les jobboards.
- Utilisez les *jobboards* généralistes (Apec, France Travail, etc.) et spécialisés.
- Utilisez les *jobboards* locaux : [www.emploi-quimper.bzh](http://www.emploi-quimper.bzh), [www.ancrez-vous.ccpbs.fr](http://www.ancrez-vous.ccpbs.fr)
- Diffusez l'offre sur vos réseaux sociaux en adaptant le contenu selon les codes du réseau social.
- Activez les réseaux sociaux de vos agents pour en faire des ambassadeurs (*employee advocacy*).
- Mettez à profit le bouche-à-oreille et la cooptation.
- Participez à des salons, *jobdatings*, forums.
- Organisez des portes ouvertes.
- Utilisez l'intranet pour toucher les collaborateurs internes.
- Pensez à la presse écrite locale ou spécialisée.
- Contactez les établissements de formation et les associations d'anciens élèves.

### Soignez l'expérience candidat

- Proposez une interface de candidature fluide, intuitive, rapide et réactive.
- Raccourcissez les délais et simplifiez les étapes.
- Répondez rapidement, y compris aux candidats non retenus.
- Assurez un suivi personnalisé tout au long du processus.
- Travaillez et valorisez l'accueil et votre parcours d'intégration.

### Améliorez en continu

- Demandez du *feedback* sur ce qui a suscité l'intérêt ou manqué aux candidats
- Ajustez vos prochaines publications en fonction des retours.

## ✗ À ÉVITER

- Ne complexifiez pas le processus de recrutement inutilement.
- Ne laissez pas les candidats sans retour ou sans suivi.

### Sources :

- [Atelier « Le territoire, un atout pour recruter et fidéliser », Quimper Cornouaille Développement & Apec](#)
- [Guide "Structurer la fonction recrutement" - édition 2021, DGAFP](#)
- [Les green flags du recrutement, Beetween](#)
- [Recruter des jeunes talents : 5 stratégies clés pour attirer la Gen Z vers la fonction publique](#)
- [Sept conseils pour vos offres d'emploi appuyés sur des données et des infos LinkedIn](#)
- [Webatelier RH, Rédiger une offre d'emploi attractive, Apec](#)

Scannez pour télécharger « Les bonnes pratiques pour élaborer une offre attractive »

