



**Le site carrière pour  
les recrutements**  
tout ce qu'il faut savoir  
avant de lancer sa  
création

## **Article de blog**

**Le site carrière : tout  
ce qu'il faut savoir  
avant de se lancer**

# Introduction

Le site carrière d'une entreprise est essentiel pour recruter : 60 % des candidats le visitent car ils considèrent qu'il s'agit de la meilleure source d'information. Il se doit d'être performant et offrir une bonne expérience aux candidats. Dans cet article complet, nous vous révélons tout ce qu'il faut savoir avant de vous lancer dans la création d'un site carrière.

## Sommaire

<b>1. Le site carrière : un peu de théorie</b>	<b>3</b>
1.1. Une définition à toujours garder en tête	3
1.2. Les avantages du site carrière	3
1.3. Créer un site carrière : les alternatives techniques	5
<b>2. Les éléments à retrouver sur son site carrière</b>	<b>6</b>
2.1. La présentation de l'entreprise	6
2.2. Une présentation de l'équipe	7
2.3. Les offres d'emploi et les filtres de recherche	7
2.4. Le formulaire de candidature	8
2.5. La candidature spontanée	8
2.6. Des témoignages de vos collaborateurs	10
2.7. Les actualités de votre entreprise	10
2.8. Présentation des métiers	10
2.9. Présentation des formations	11
2.10. Des appels à action	11
2.11. Une cohérence avec le site internet de l'entreprise	11
2.12. Mise en avant du processus de recrutement	11
2.13. Des liens vers vos réseaux sociaux	12
2.14. Une carte pour situer l'entreprise	12
<b>3. Les points de vigilance pour des performances optimales</b>	<b>13</b>
3.1. Le temps de chargement	13
3.2. Un site carrière adapté aux mobiles	13
3.3. L'optimisation pour le référencement naturel	14
<b>4. Pour résumer</b>	<b>14</b>
<b>5. Votre entreprise n'a pas encore de site carrière ?</b>	<b>14</b>

# 1. Le site carrière : un peu de théorie

## 1.1. Une définition à toujours garder en tête

Un site carrière est un site internet dédié au recrutement qui rassemble toutes les offres d'emploi d'une entreprise mais également les éléments de la marque employeur.

Pour performer sur son site carrière, il faut bien comprendre les erreurs à éviter. Résumons l'ensemble de ses objectifs :

- Accéder rapidement aux informations utiles pour le candidat.
- Donner envie aux candidats de postuler dans l'entreprise.
- Simplifiez l'accès au site carrière depuis le site commercial.
- Permettre au candidat de rechercher facilement l'offre d'emploi correspondante à ses critères.
- Permettre au candidat de postuler facilement et rapidement à une offre. Et bien sûr, depuis son mobile.

Gardez en tête ces cinq objectifs essentiels lorsque vous développez votre site carrière. Beaucoup d'entreprises font l'erreur d'oublier que l'objectif principal est d'obtenir des candidatures. L'ensemble du parcours candidat sur le site doit être pensé pour encourager et simplifier cette démarche.

## 1.2. Les avantages du site carrière

### Contrôler sa présence sur Internet

Trivial, direz-vous, un site permet d'être sur Internet... Il faut rappeler qu'aujourd'hui 95 % des demandeurs d'emploi utilisent ce canal pour leurs recherches (étude Pôle Emploi). La plupart du temps, les entreprises ont un site mais y privilégient leur argumentaire commercial pour les clients et les prospects. La partie dévolue à la marque employeur y est peu développée.

### « Peu d'intérêt »

1.0 ★★★★★ ▼ Ancien employé - Employé anonyme

■ Ne recommande pas    ■ Point de vue neutre

J'ai travaillé chez [REDACTED] à temps plein

#### Avantages

Pour vivre à [REDACTED] et rester ancré dans un secteur digital, aux portes de [REDACTED].

#### Inconvénients

La rapport salaire / charge de travail est risible. Gagnez au loto et devenez bénévole au sein de [REDACTED] !

*Un exemple de contenu hors de contrôle pour l'entreprise : un avis d'un ancien salarié sur Glassdoor.*

Ne pas avoir de site carrière dédié, c'est être inaudible sur les sujets du recrutement face aux concurrents qui en ont un. C'est aussi ne pas avoir d'espace où l'on maîtrise totalement le discours sur la marque employeur. Imaginez qu'un candidat fasse des recherches et tombe sur un avis très négatif d'un ancien employé sur un site comme Glassdoor. Si votre marque employeur n'a pas de présence sur Internet, ce candidat n'aura aucun autre point de vue et se fiera à une seule source d'informations, source sur laquelle vous n'avez aucune capacité d'action.

## Se différencier par les contenus

Un site carrière bien structuré et bien présenté va être attrayant pour un candidat. Cela peut lui donner envie de postuler chez vous. De plus, cela peut vous permettre de vous différencier de vos concurrents. Un candidat postule généralement dans plusieurs entreprises. Si votre entreprise met en avant sa marque employeur, à l'aide d'un site carrière et que le candidat pense partager les mêmes valeurs que celle-ci, alors il sera plus enclin à postuler chez vous plutôt que dans une entreprise qui ne met pas en avant tous ces éléments.

## Optimiser l'expérience candidat

En utilisant votre site carrière pour récolter les candidatures, vous pouvez également agir sur la qualité de l'expérience candidat. Bien souvent, quand on passe uniquement par les job boards, on se retrouve avec des structures d'offres d'emploi et de formulaires de candidature préformatés. Il est impossible de les personnaliser aussi finement que sur un site carrière qui vous appartient, ni d'y développer un contenu assez riche pour convaincre les meilleurs profils.

## Faciliter le quotidien des recruteurs

Contrairement à un site internet classique, un site carrière est connecté nativement à un logiciel de recrutement. Dès qu'un candidat postule via le site, une fiche est créée

dans le logiciel. Les nouvelles annonces sont publiées automatiquement. Toutes ces automatisations entre les deux outils font gagner un temps précieux.

L'équipe RH doit bien souvent composer avec les équipes marketing/communication quand il s'agit de publier sur le site internet classique de l'entreprise. Avec un site carrière dédié, elle retrouve également une autonomie de travail.

## 1.3. Créer un site carrière : les alternatives techniques

### La solution standard : créer son site carrière soi-même

Aujourd'hui, il est possible de se créer un site internet soi-même avec de nombreux logiciels qui existent comme WordPress ou encore Wix. Ces solutions sont peu coûteuses mais non spécialisées pour le recrutement : il va vous manquer de nombreuses fonctionnalités indispensables. Il faut aussi compter beaucoup de temps pour la mise en place et de bonnes connaissances techniques.

### La solution sur-mesure : faire appel à une agence pour créer son site carrière

Il est possible de faire appel à une agence pour créer son site carrière. Cela peut être une agence de communication ou une agence web. Dans ce cas, cela sera plus coûteux que de créer son site par soi-même. Le coût est de 3 000 à 15 000 € HT sans la maintenance. En effet, le professionnel va faire au mieux pour répondre à vos besoins afin que le résultat corresponde à vos besoins métiers. Vous serez par la suite captif de votre prestataire pour effectuer la mise à jour technique de votre site.

### Utiliser un outil spécialisé dans le recrutement

Comme évoqué plus haut, il existe désormais des logiciels de recrutement qui intègrent une solution de site carrière. C'est le cas de We Recruit. Un site carrière construit à partir d'un logiciel de recrutement est à la fois pensé :

- Pour les recruteurs car il permet de déployer sa marque employeur en toute autonomie, à un prix tout compris. L'administration est facile à prendre en main et permet d'obtenir un résultat professionnel sans connaissance technique. Connecté à la CVthèque, toute la donnée candidat est automatiquement centralisée ce qui facilite le travail de l'équipe RH.
- Pour les candidats car toute l'ergonomie a été pensée pour offrir une expérience de candidature optimale sur le site.



## Livre blanc RH

Vous avez un projet de refonte ou de création d'un site carrière et ne savez pas par où commencer ? Notre livre blanc est fait pour vous ! Plus de 20 pages de conseils pensés pour les équipes RH : choix de la solution technique, prix...

[Télécharger gratuitement.](#)

## 2. Les éléments à retrouver sur son site carrière

### 2.1. La présentation de l'entreprise

#### LA TRINITAINE, C'EST



*L'exemple de La Trinitaine.*

Les candidats passent de plus en plus de temps à se renseigner sur une entreprise avant de postuler. C'est une manière pour eux de se rassurer. Cela peut également leur être utile avant un entretien d'embauche pour se préparer aux éventuelles questions corporate. Présentez votre entreprise sous forme d'une petite description. Il s'agit de donner les informations essentielles. Donnez des informations sur la date de création de votre entreprise, votre secteur d'activité, le nombre de collaborateurs, etc. Vous pouvez également ajouter des photos, de vos locaux par exemple. Cela permet au candidat de se projeter dans votre entreprise.

## Découvrez La Trinitaine ...

Cigarettes, palets et galettes pur beurre, ces petites douceurs vous évoquent sûrement la Bretagne... Sachez que c'est en partie grâce à La Trinitaine, où elles sont fabriquées de façon artisanale depuis plus de trois générations.

En effet, fondée en 1955 par la famille Petit, La Trinitaine fait aujourd'hui partie intégrante du patrimoine culinaire breton. C'est en confectionnant et en commercialisant de délicieuses spécialités bretonnes que notre biscuiterie perpétue l'héritage gastronomique de la région et régale chaque jour vos papilles !

La Trinitaine, c'est plus de 180 collaborateurs, un site unique de production à St Philibert (56), 45 boutiques de Honfleur à Lyon en passant par Paris et sans oublier, un projet d'entreprise passionnant !



On estime qu'une marque employeur forte augmente de 50 % le nombre de candidatures très qualifiées et réduit de 43 % les coûts d'un recrutement. (Source : La super Agence)

## 2.2. Une présentation de l'équipe

Il peut également être intéressant de présenter les membres de votre équipe. Vous pouvez le faire via des photos, des vidéos, ou encore des gifs. Ceci est une manière de mettre en avant la cohésion qui règne au sein de l'entreprise.

## 2.3. Les offres d'emploi et les filtres de recherche

Les offres d'emploi font partie des éléments indispensables à retrouver sur son site carrière. Celles-ci doivent être mises en avant et facilement accessibles. Le bouton pour postuler à une offre d'emploi doit également être bien visible. Une fois que le candidat clique sur le bouton pour postuler, il arrive sur la description du poste.



Au quotidien, Pauline s'occupe des Ressources Humaines de manière générale et a aujourd'hui besoin d'une personne à ses côtés pour développer encore davantage la fonction RH. Voici les missions qui seront les siennes en collaboration avec Pauline :

- Administration du personnel & Juridique : contrats de travail, avenants, DUE, suivi des dossiers du personnel et des effectifs, calcul des indicateurs RH, etc.
- Recrutement : récolte des besoins, élaboration des offres avec les équipes, multi-diffusion des offres, tri des CV avec les managers, pré-qualifications téléphoniques, entretiens
- Onboarding : relation avec les candidats en amont de leur arrivée, préparation des parcours d'intégration, suivi des premières semaines, rapports d'étonnements
- Marque employeur (en collaboration avec l'équipe marketing) : animation des réseaux sociaux (nouveau RH, vie interne, recrutement en cours, vidéos collaborateurs)
- Formation : recueil des besoins de formation et mise en place du plan de formation, choix des organismes, demandes de prise en charge, suivi du budget, suivi des formations obligatoires
- Accompagnement des managers et des collaborateurs sur leurs problématiques quotidiennes
- Pilotage des évaluations des collaborateurs : campagnes d'entretiens semestriels, collégiales
- Dialogue social : échanges avec le Comité Social et Économique
- RSE : actions liées à notre démarche environnementale suite au bilan carbone
- Projets RH : mise en place d'outils RH, organisation des séminaires d'entreprises, vie interne, etc.)

### — La promesse de Pauline 🤝

- vous impliquer dans les missions RH hyper variées
- un vrai travail en binôme :)
- écouter vos idées
- vous immerger dans une entreprise où il fait bon travailler
- vous apporter une expérience riche de sens

S'il est important de soigner les textes de présentation sur les pages institutionnelles, il en est de même pour les offres d'emploi. Elles doivent être visuellement bien structurées pour une meilleure compréhension du poste à pourvoir.

À la lecture d'une offre, 60 secondes suffisent aux candidats pour décider si celle-ci correspond à ce qu'ils recherchent. Savez-vous ce qui les rebute le plus ? Une description de poste avec une longue liste d'exigences, de compétences indispensables, rédigée sans aucune émotion. Pour soigner vos offres, concentrez-vous sur ces éléments :

Rédigez de manière claire et précise, avec un langage compréhensible pour vos candidats. Projetez le candidat dès la lecture de l'offre. Les missions peuvent préciser le pourcentage de temps attribué pour chacune d'elles. Vos candidats pourront facilement s'autoévaluer et ne pas être freiné par une compétence secondaire.

Utilisez des listes à puces pour simplifier la lecture de l'offre. Selon une étude, 70 % des internautes lisent les contenus présentés sous cette forme.

Pour faciliter la recherche des candidats, les offres d'emplois doivent pouvoir être filtrées en fonction de critères pertinents pour le recrutement : ville, type de contrat...



# Nos offres d'emploi

Filtres

[Réinitialiser](#)

Catégorie	Lieu	Type de contrat	Rythme de travail
-----------	------	-----------------	-------------------


14 offres trouvées



**Assistant Administratif et Commercial F/H**

CDI Temps plein Nantes

[Je postule](#)



**Assistant Administratif et Commercial F/H**

CDD - 6 mois Temps plein La Baule-Escoublac

[Je postule](#)

Pour faciliter la recherche des candidats, les offres d'emplois doivent pouvoir être filtrées en fonction de critères pertinents pour le recrutement : ville, type de contrat...

## 2.4. Le formulaire de candidature

Évitez les formulaires à rallonge dans lesquels les candidats doivent répondre à une quinzaine de questions. Limitez-vous aux informations essentielles pour le poste. Certaines entreprises demandent de créer un compte sur l'espace candidat avec un mot de passe et un identifiant avant de pouvoir postuler. Parfois on leur demande également de résumer l'ensemble de leur parcours : 3 dernières expériences professionnelles, parcours scolaire. Un processus lourd pour un candidat. Et qui peut devenir décourageant lorsque les candidats savent bien que peu d'entreprises leur enverront une réponse, même négative, alors qu'ils ont passés du temps à candidater.

## 2.5. La candidature spontanée

Le site doit permettre d'envoyer une candidature spontanée. Il se peut qu'un candidat porte de l'intérêt à votre entreprise mais que les offres d'emploi actuellement publiées ne lui conviennent pas. Dans ce cas, la candidature spontanée va l'inciter à se faire connaître. D'après une étude de Pôle Emploi, datant de 2019, l'envoi de candidatures spontanées fait partie du top 5 des moyens utilisés par les chercheurs d'emploi. Par exemple, sur le site carrière de TriBeCa Conseil, la possibilité d'envoyer une candidature spontanée est mise en avant. C'est pour l'équipe RH un excellent moyen d'anticiper les futurs recrutements en se constituant un vivier de candidats mis à jour avec les candidatures spontanées effectuées sur le site.

## 2.6. Des témoignages de vos collaborateurs

Vous pouvez ajouter des témoignages de vos collaborateurs. Le fait que vos salariés partagent leur expérience va rassurer les candidats car ils se reconnaissent davantage dans le quotidien des salariés que dans celui du PDG de l'entreprise. Prenons l'exemple du groupe Blot Immobilier qui met en avant l'interview d'un de leurs collaborateurs sur leur site carrière.

### POURQUOI NOUS REJOINDRE ?



## 2.7. Les actualités de votre entreprise

Par ailleurs, vous pouvez communiquer sur vos événements internes, tels qu'un séminaire, une prise de poste, des actions menées en interne, etc. Toutes ces actions replacent l'humain au cœur de l'entreprise, dans une ère de digitalisation. Aussi, le partage de vos valeurs et de la culture d'entreprise est très important pour les candidats puisque 88 % des jeunes employés estiment qu'il est primordial d'être en phase avec celles-ci pour postuler. Vous pouvez partager des événements internes et externes à votre entreprise sur le blog corporate de votre site carrière. Par exemple, vous pouvez dire que vous avez participé à un salon, ou bien, que vous avez accueilli un nouveau collaborateur. Cela renvoie une image dynamique et permet de projeter le candidat dans son quotidien.

## 2.8. Présentation des métiers

Il peut également être pertinent de présenter ses différents métiers. Pour un candidat qui a postulé à une offre dans une entreprise, cela lui permet de se renseigner sur ce que fait l'entreprise, de manière générale. De plus, cela peut être utile pour un candidat qui souhaite travailler dans une entreprise mais qui ne désire pas forcément

postuler aux offres publiées sur le site carrière. Vous pouvez présenter vos métiers sous forme d'article de blog ou de vidéo. Dans ce cas, pour chaque métier, un collaborateur peut présenter son métier et expliquer son rôle au sein de l'entreprise.

## 2.9. Présentation des formations

Sur votre site carrière, vous pouvez aussi mettre en avant le fait que vous proposez des formations à vos collaborateurs. Cela peut être des formations pour les nouveaux arrivants ou des formations pour vos salariés souhaitant évoluer au sein de votre entreprise. C'est un critère qui va rassurer le candidat et le mettre en confiance.

## 2.10. Des appels à action

Vous vous souvenez de la définition du site carrière et de son principal objectif ? C'est pour cela qu'il est primordial de mettre en valeur les boutons qui mènent au formulaire de candidature. En marketing, on appelle cela un "appel à action" afin de convertir les visiteurs d'un site en client, ou dans notre cas, en candidat.

Postuler ne doit pas être le parcours du combattant pour un candidat. Plus le cheminement pour postuler est long et fastidieux, plus vous risquez de perdre des candidats en chemin. En premier lieu, on parle d'accessibilité à votre site carrière. Même si elle est parfois remise en cause, la règle des 3 clics peut être un bon point de départ pour concevoir le cheminement de votre site carrière. En clair, l'utilisateur doit pouvoir accéder au formulaire de candidature en 3 clics. Cela vous oblige à adopter une démarche concise pour la navigation du candidat.

## 2.11. Une cohérence avec le site internet de l'entreprise

Il est important que votre site carrière soit cohérent avec votre site internet commercial. Il est nécessaire qu'il y ait un lien entre les deux. Cela vous évitera de perturber votre candidat, qui aura alors l'impression d'arriver sur un autre site. Il est conseillé d'utiliser la même charte graphique pour les deux sites.

## 2.12. Mise en avant du processus de recrutement

Il peut être intéressant de mettre en avant son processus de recrutement sur son site carrière. Vous pouvez le présenter sous forme de schéma. C'est un moyen efficace d'informer vos candidats sur la durée et les différentes étapes. Cela vous permettra d'éviter de recevoir de nombreux appels des candidats voulant savoir où en est leur candidature. Par conséquent, vous gagnerez du temps dans vos recrutements.

Prenons l'exemple de Dolmen, qui met en avant un schéma pour expliquer son processus de recrutement.

## Rejoindre Dolmen, c'est....

Une expérience candidat

Le recrutement, c'est une rencontre, des rencontres, des cafés, un peu de feeling et le tour est joué !

Une expérience collaborateur

Ta première semaine chez Dolmen, c'est 5 jours pendant lesquels tu rencontres, penses, échanges avec les différents services de l'entreprise pour t'imprégner de la culture, de la vision et de l'environnement Dolmen.

[Découvre la semaine d'intégration de Quentin](#)

Découvre notre process recrutement



Le service du Capital Humain analyse avec attention vos candidatures



Entretien RH - faisons connaissance et parlons de vos motivations (pas de stress !!)



Première rencontre et premier feeling avec votre futur(e) manager et votre collègue pour discuter de vos missions



Vous êtes l'heureux/se élu(e) ?  
Venez boire un café avec votre future équipe pour faire connaissance et vous assurer d'avoir fait le bon choix



Bienvenue chez Dolmen !

## 2.13. Des liens vers vos réseaux sociaux

Les réseaux sociaux sont très consultés par les candidats pour s'imprégner de la culture de votre entreprise et de vos valeurs. C'est également une excellente source d'information. Ils peuvent chercher à comprendre votre activité, découvrir les produits que vous vendez, les actions de communication entreprises, connaître vos collaborateurs, et même choisir une tenue pour l'entretien d'embauche ! Et oui, certains candidats regardent les tenues de vos collaborateurs sur les réseaux sociaux avant l'entretien.

## 2.14. Une carte pour situer l'entreprise

Une carte pour situer votre entreprise permet aux candidats de savoir si l'emplacement convient à son lieu de résidence avant de postuler. C'est très utile aussi pour préparer son déplacement lors du premier entretien d'embauche.

# 3. Les points de vigilance pour des performances optimales

## 3.1. Le temps de chargement

Selon Netvigie, 40 % des internautes quittent un site internet si le temps de chargement est supérieur à 3 secondes. Cette exigence des internautes est encore plus importante sur smartphone, où le temps de chargement d'une page web doit être encore plus rapide (1 à 2 secondes). Cela s'explique par le comportement de l'utilisateur en ligne, qui est pressé et zappeur par nature. Si ces moyennes sont à pondérer, du fait qu'un candidat qui postule est a priori plus persévérant qu'un internaute lambda, le temps de chargement de votre site carrière reste un facteur important à optimiser.

Pour connaître la vitesse de chargement de votre site, plusieurs outils sont à votre disposition. WebPagetest est un très bon outil pour connaître la vitesse de chargement d'une page, bien qu'il soit en anglais. Il vous suffit d'entrer l'URL de votre site carrière puis d'analyser la page. Si vous n'êtes pas forcément à votre aise avec l'anglais, vous pouvez également utiliser Dareboost, qui vous permet d'analyser gratuitement votre page une fois que vous êtes inscrit. À noter que 2 temps de chargement sont à analyser : le début d'affichage (correspond au temps que met la page à afficher les premiers éléments) et la fin de chargement (lorsque tous les éléments sont chargés). Le plus important est le « Début affichage » puisque ce sont les premiers éléments que votre candidat va lire. Ces deux outils vous proposent des axes d'amélioration pour réduire la vitesse de chargement de votre page. Mais sachez que ce travail est réservé à un technicien ou un développeur puisqu'il faudra intervenir sur l'architecture du site.

## 3.2. Un site carrière adapté aux mobiles

On ne le dira jamais assez, un site doit aujourd'hui être parfaitement adapté aux mobiles et aux tablettes. Selon une étude de Glassdoor, 89 % des candidats affirment que le téléphone est un outil important pour rechercher un emploi. 45 % d'entre eux l'utilisent au moins une fois par jour pour consulter des offres. En termes de candidatures, 54 % des candidats l'utilisent pour postuler. Un site adapté aux mobiles permet d'attirer un grand nombre de candidats, et d'avoir plus de chance de capter l'attention des meilleurs. L'objectif n'est pas de les faire fuir ! Pensez donc à adapter l'ensemble de votre site et des formulaires de candidature. D'autant que Google pénalise depuis 2015 les sites qui ne sont pas adaptés.

### 3.3. L'optimisation pour le référencement naturel

Votre site recrutement doit être facile à trouver sur Internet. Pour cela, il faut travailler votre référencement naturel. Le référencement naturel est la place à laquelle vous apparaissez lorsqu'un internaute recherche un mot clé sur Google. Ainsi, il est essentiel que votre site arrive en 1<sup>re</sup> position sur les mots-clés "Recrutement + Nom de votre entreprise". Vous pouvez également travailler votre référencement naturel grâce aux contenus ajoutés, à vos offres d'emploi publiées, etc.

Lorsque vous choisissez la solution technique de votre site carrière, vous devez vous assurer que vous aurez la main sur les champs importants pour le référencement :

- Titre : Titre que votre page aura dans votre module de création de site carrière. Il indique à Google la thématique de votre page et sur quel mot-clé la faire apparaître.
- Méta-Titre : Titre qui sera affiché dans les résultats des moteurs de recherche pour une page et qui sera visible par les candidats.
- Méta-Description : Courte description de la page qui est affichée dans les résultats des moteurs de recherche et qui est visible des candidats.

## 4. Pour résumer

- Attirez vos candidats, grâce à un site carrière bien structuré et ergonomique.
- Mettez en avant votre marque employeur, à travers vos contenus.
- Créez votre site carrière de façon à ce qu'il soit en cohérence avec le site internet de votre entreprise.
- Faites un choix technique qui permet à l'équipe RH de garder un maximum d'autonomie et qui simplifie son travail.

## 5. Votre entreprise n'a pas encore de site carrière ?

Les sites carrières construits avec We Recruit sont :

- Faciles à administrer et pensés pour les métiers du recrutement. Nullement besoin de savoir coder !
- Optimisés pour une expérience candidat irréprochable.
- Couplés avec votre logiciel de recrutement pour centraliser la donnée candidat.  
[En savoir plus.](#)





## Notre mission

*"Réenchanter le recrutement, pour tous"*

Nous concevons un logiciel qui optimise l'expérience de toutes les parties prenantes d'un recrutement. Oui, vraiment toutes !

### ● Recruteurs

Un outil de travail spécialisé pour les métiers du recrutement, intuitif et, ce qui ne gâche rien, joli !

### ● Managers

La prise en compte des opérationnels qui interviennent dans les recrutements et qui n'ont pas ou peu de connaissances RH.

### ● Candidats

Un soin apporté aux interfaces utilisées par les postulants et une optimisation des processus de recrutement pour aboutir à l'expérience candidat optimale.

[www.werecruit.com](http://www.werecruit.com)

02 30 96 67 56

Cet article a été rédigé par la société We Recruit.  
Merci de nous contacter à l'adresse [mletellier@werecruit.io](mailto:mletellier@werecruit.io)  
avant de le diffuser ou d'en citer des extraits.

We Recruit, 1 b avenue de Belle Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné, France