

ROCKET  RPO

◆ TEMPLATE

# Template **Offre d'Emploi**

Structure idéale, mots-clés SEO par métier et 3 exemples complets prêts à publier.

**+44%**

CANDIDATURES AVEC SALAIRE

**400-600**

MOTS IDÉAUX


**8**

SECTIONS RECOMMANDÉES


## MODE D'EMPLOI

 **Comment utiliser ce template**

- 1** Partez de la structure en 8 sections (tableau ci-dessous) et respectez l'ordre — chaque section a une fonction précise
- 2** Injectez les mots-clés SEO de votre famille métier dans le titre + le premier paragraphe
- 3** Relisez la checklist finale : fourchette salariale, mention H/F, longueur 400-600 mots

 **Rédaction** : 30-45 min

 **Pour qui** : Recruteur / TA / Marque employeur

 **Format** : Imprimable / Adaptable



**À faire avant de rédiger** : récupérez le brief de poste validé et la fourchette salariale. Sans ces deux inputs, l'offre sera générique et attirera des profils hors-cible.

**+44%**

CANDIDATURES AVEC  
FOURCHETTE SALARIALE

**400-600**

MOTS IDÉAUX PAR OFFRE

**8**

SECTIONS RECOMMANDÉES

Une offre d'emploi bien rédigée attire 3 fois plus de candidatures qualifiées. Les offres mentionnant une fourchette salariale reçoivent 44% de candidatures en plus (étude Indeed 2025). Ce guide présente la structure idéale en 8 sections, les bonnes pratiques de rédaction, les mots-clés SEO par famille de métier et 3 exemples complets.

## Structure idéale en 8 sections

#	SECTION	LONGUEUR	OBJECTIF
1	Accroche	2-3 lignes	Capter l'attention, donner envie de lire la suite
2	Présentation entreprise	4-6 lignes	Contexte, mission, taille, stade, chiffres clés
3	Missions du poste	5-7 bullet points	Décrire le quotidien concret avec verbes d'action
4	Profil recherché	3-5 must-have + 2-3 nice-to-have	Filtrer sans exclure les profils atypiques
5	Ce qu'on offre	5-7 bullet points	Vendre le poste : package, avantages, culture
6	Process de recrutement	3-5 lignes	Transparence, réduire l'incertitude candidat
7	Informations pratiques	2-3 lignes	Salaire, localisation, télétravail, démarrage
8	Mention diversité	2 lignes	Engagement inclusif, conformité légale (H/F)

**Longueur optimale :** 400-600 mots. Les offres dans cette fourchette reçoivent 30% de candidatures en plus que celles dépassant 800 mots. Sur mobile (62% des candidats consultent sur smartphone), la lisibilité chute au-delà de 600 mots.

## Bonnes pratiques de rédaction

### À faire

- **Verbes d'action :** « piloter », « concevoir », « accélérer », « structurer », « déployer » plutôt que « être en charge de »
- **Quantifier :** « équipe de 8 personnes », « CA de 5M EUR », « portefeuille de 50 comptes » plutôt que « gérer des clients »
- **Fourchette salariale :** obligatoire pour les entreprises de 100+ salariés à partir de 2026 (directive transparence UE 2023/970)
- **Écriture inclusive :** doublets (« le ou la candidate »), formulations épiciènes (« la personne en charge de ») — pas de point médian (inaccessible pour les lecteurs d'écran)
- **Bullet points :** scan-friendly, 62% des candidats scannent avant de lire en détail
- **Process de recrutement :** nombre d'étapes, durée estimée, interlocuteurs
- **Avantages chiffrés :** « Carte Swile 10 EUR/jour » plutôt que « titres-restaurant »

EXPRESSION À ÉVITER	POURQUOI	ALTERNATIVE
« Entreprise leader / innovante / dynamique »	Clichés vides, non différenciants	Chiffres concrets, mission spécifique
« Ninja / rockstar / guru »	Connotation masculine, non professionnel	« Expert(e) », « spécialiste »
« Minimum 10 ans d'expérience »	Exclut reconvertis et profils atypiques	« Expérience significative en [domaine] »
Plus de 5 must-have	Profil mouton à 5 pattes, exclut les femmes (elles postulent avec 100% des critères, les hommes à 60%)	3-4 must-have + 2-3 nice-to-have
« Salaire selon profil »	Les candidats passent à l'offre suivante	Fourchette claire : « 55-70K EUR brut »
Paragraphe de texte non structurés	Illisible sur mobile	Bullet points, sous-titres
« Diplôme de grande école »	Élitisme, exclut les autodidactes	« Formation supérieure ou expérience équivalente »

## || Mots-clés SEO par famille de métier

Intégrer ces mots-clés dans le titre et le corps de l'offre pour optimiser le référencement sur Indeed, Google for Jobs, LinkedIn et WTTJ.

FAMILLE	MOTS-CLÉS À INTÉGRER (TITRE + CORPS)
Sales / Commercial	account executive, business developer, SDR, BDR, SaaS, B2B, closing, prospection, CRM, MEDDIC, quota, ARR, new business
Tech / Engineering	développeur, fullstack, backend, frontend, React, Node.js, Python, TypeScript, DevOps, cloud, API, microservices, CI/CD
Data	data engineer, data analyst, data scientist, SQL, Python, dbt, Airflow, BigQuery, Snowflake, machine learning, pipeline
Product	product manager, product owner, roadmap, discovery, agile, scrum, user research, KPI, backlog, sprint
Marketing	growth, acquisition, SEO, content marketing, demand gen, marketing manager, leads, paid, CRM, analytics
RH / People	talent acquisition, recrutement, HRBP, people ops, marque employeur, onboarding, ATS, comp and ben
Finance	contrôleur de gestion, DAF, FP&A, comptable, audit, reporting, budget, consolidation, normes IFRS
Design	product designer, UX designer, UI designer, Figma, design system, user research, prototype, accessibilité

## || Exemple 1 : Account Executive SaaS B2B

### Account Executive Mid-Market — SaaS FinTech (H/F)

#### Accroche :

Vous aimez closer des deals complexes en cycle long et accompagner la croissance d'un produit qui transforme la gestion de trésorerie de 2 000 PME ? Rejoignez notre équipe Sales en pleine accélération, portée par une Série B de 25M EUR.

#### Qui sommes-nous :

[Entreprise] est une FinTech SaaS qui aide les PME à automatiser leur gestion de trésorerie. Série B (25M EUR levés), 120 collaborateurs, croissance de 80% par an. Équipe Sales de 15 personnes, culture data-driven, ambition européenne.

#### Vos missions :

- Gérer le cycle de vente complet sur le segment mid-market (deals 15-50K EUR ARR, cycle 2-4 mois)
- Conduire les démos produit et adapter le pitch aux enjeux spécifiques du prospect (trésorerie, BFR, prévisions)
- Négocier et closer avec les CFO et DAF (interlocuteurs C-level)
- Collaborer avec les SDR pour qualifier les leads entrants et optimiser le pipeline
- Contribuer à la stratégie commerciale : feedback produit, insights marché, playbook de vente
- Atteindre et dépasser un quota annuel de 500K EUR de nouveau ARR

#### Profil recherché :

- **Must-have** : 3-5 ans d'expérience en vente SaaS B2B complexe (cycle 2+ mois)
- **Must-have** : Track record prouvé d'atteinte de quota (100%+ sur les 2 dernières années)
- **Must-have** : Maîtrise d'une méthodologie de vente (MEDDIC, Challenger Sale, SPIN)
- **Must-have** : Français courant + anglais professionnel (clients internationaux)
- **Nice-to-have** : Expérience FinTech ou vente aux directions financières
- **Nice-to-have** : Maîtrise de Salesforce + outils d'enrichissement (Cognism, Apollo)

#### Ce qu'on offre :

- OTE 80-110K EUR (60% fixe / 40% variable, accélérateurs au-delà de 100%)
- BSPCE (equity plan revu annuellement)
- 2 jours de télétravail par semaine + full remote 4 semaines/an
- Mutuelle Alan (prise en charge 100%), carte Swile 10 EUR/jour
- 9 RTT + 25 CP, budget formation 1 500 EUR/an
- Offsite équipe 2 fois par an

#### Process (4 étapes, 2 semaines) :

1. Call RH (30 min) — screening culture et motivations
2. Entretien VP Sales + cas pratique de vente (60 min)
3. Demi-journée immersion équipe (rencontre SDR, CSM, Product)
4. Offre

## Exemple 2 : Développeur Backend Senior

### Développeur Backend Senior — Node.js / TypeScript (H/F)

#### Accroche :

Envie de concevoir l'architecture d'une API qui gère 10 millions de transactions par jour avec une latence p99 sous 100ms ? Notre équipe Engineering cherche un profil senior pour poser les fondations techniques de la prochaine phase de croissance.

#### Qui sommes-nous :

[Entreprise] est une plateforme de paiement B2B en Série A (12M EUR levés), 45 collaborateurs. Stack : Node.js, TypeScript, PostgreSQL, Kubernetes, AWS. Équipe tech de 18 personnes, 4 squads produit, culture craft et ownership.

#### Vos missions :

- Concevoir et développer les microservices core (paiement, réconciliation, compliance)
- Optimiser les performances des API (objectif : p99 sous 100ms, disponibilité 99.95%)
- Participer aux choix d'architecture avec le CTO et les tech leads (ADR, RFC internes)
- Mettre en place et maintenir les pratiques de testing (unit, intégration, e2e — couverture cible 85%)
- Mentorer les devs juniors et conduire les code reviews (3-5 PR/jour)

#### Profil recherché :

- **Must-have** : 5+ ans en backend, dont 3+ en Node.js / TypeScript
- **Must-have** : Expérience avec PostgreSQL et systèmes distribués

- **Must-have** : Pratique du testing automatisé et du CI/CD
- **Nice-to-have** : Expérience Kubernetes, event-driven architecture (Kafka/RabbitMQ)
- **Nice-to-have** : Expérience dans le secteur paiement ou FinTech

**Package** : 60-75K EUR fixe | BSPCE | Full remote possible (France) | MacBook Pro M4 | Conférences payées (2/an) | Budget formation 2 000 EUR/an

**Process (3 étapes, 10 jours) :**

1. Call technique (45 min) — discussion architecture et expérience
2. Test technique asynchrone (take-home, 3h max) — design d'un service
3. Entretien final avec CTO + culture fit équipe

## Exemple 3 : Head of People

### Head of People — Scale-up Tech 200 personnes (H/F)

**Accroche :**

Vous avez structuré les People Ops d'une scale-up en forte croissance et vous savez que la culture se construit, pas se décrète ? Vous cherchez un poste où vous aurez un impact direct sur la trajectoire d'une entreprise qui va doubler en 18 mois.

**Qui sommes-nous :**

[Entreprise] est une LegalTech SaaS en Série C (50M EUR levés), 200 collaborateurs, croissance de 60% par an. Objectif : 400 collaborateurs fin 2027. Bureaux à Paris et Lyon, équipe internationale (15 nationalités).

**Vos missions :**

- Définir et piloter la stratégie People (recrutement, rétention, culture, comp & ben, HRIS)
- Manager une équipe de 5 personnes (2 Talent Acquisition, 1 People Ops, 1 HRBP, 1 Office Manager)
- Structurer les process RH pour accompagner le passage de 200 à 400 collaborateurs
- Piloter le plan de recrutement annuel (80 embauches prévues en 2026-2027)
- Mettre en place un framework de performance et de développement (OKR, career paths, 360)
- Reporter au CEO et présenter au board trimestriellement (KPIs People, budget, risques)

**Profil recherché :**

- **Must-have** : 8+ ans en RH/People dont 3+ en management d'équipe
- **Must-have** : Expérience scale-up tech (passage de 100 à 300+ personnes)
- **Must-have** : Maîtrise des sujets comp & ben, marque employeur et HRIS
- **Must-have** : Anglais courant (équipe internationale)
- **Nice-to-have** : Expérience dans le déploiement d'un HRIS (Personio, BambooHR, Factorial)
- **Nice-to-have** : Certification SHRM ou équivalent

**Package** : 85-105K EUR fixe + 15% variable | BSPCE | 3 jours TT | Budget formation équipe 10K EUR/an | Offsite équipe 2x/an

**Process (4 étapes, 3 semaines) :**

1. Call RH (30 min)
2. Entretien CEO + cas pratique People (60 min — « Structurez un plan 6 mois pour passer de 200 à 300 »)

3. Rencontre équipe People + CFO (2h)

4. Offre

## Checklist avant publication

- Titre clair et recherchable (pas d'acronymes internes, inclure H/F)
- Accroche engageante en 2-3 lignes (pas de cliché corporate)
- Missions concrètes avec verbes d'action et chiffres
- Maximum 4-5 must-have (séparés des nice-to-have)
- Fourchette salariale indiquée (obligatoire 100+ salariés en 2026)
- Avantages détaillés et chiffrés (pas « mutuelle » mais « mutuelle Alan 100% »)
- Process de recrutement décrit (nombre d'étapes, durée totale, interlocuteurs)
- Écriture inclusive (doublets, pas de point médian, mention H/F)
- Mention diversité et engagement égalité des chances
- Relue par le hiring manager avant publication
- Longueur entre 400 et 600 mots
- Mots-clés SEO métier intégrés dans le titre et le premier paragraphe

### CONTINUER AVEC

#### TEMPLATE


Brief de poste complet

#### GUIDE

Sourcing multicanal

#### GUIDE

Recrutement inclusif

 **Version interactive** : Pour utiliser ce template en mode collaboratif, dupliquez-le dans Notion, Google

---

**ROCKET4RPO**

rocket4rpo.com · v1.0 · Édition Avril 2026 · Dernière mise à jour 2026-04-19

Données issues de 200+ recrutements réalisés

© 2026 Rocket4RPO · Tous droits réservés · [Mentions légales](#) · [Confidentialité](#)