

Recruter mieux en gérant un vivier de talents

Le vivier de talents est un dispositif précieux pour les recruteurs à la recherche des meilleurs profils pour leur entreprise.

Temps de lecture : minute

23 juin 2021

Également appelé vivier de candidats, le vivier de talents est une base de données consacrée à tous les candidats qui pourront répondre à un besoin de recrutement spécifique d'une organisation. Cette base de données permet d'optimiser les recrutements en aidant le recruteur à trouver les meilleurs profils au meilleur moment.

1. Les bons outils

Afin de mieux former le vivier de talents, les équipes RH doivent s'organiser avec l'aide d'un outil RH spécifique. L'idéal est d'utiliser un ATS (Applicant Tracking System) ou un logiciel de recrutement qui offre de nombreuses fonctionnalités. Un logiciel pour le recrutement est un outil permettant la centralisation et la gestion des candidatures. Mais surtout, ces logiciels sont optimisés pour la création de viviers. Le plus souvent, ils ne sont pas limités dans le nombre de profils possibles. Les candidatures sont collectées automatiquement, de même que les échanges par email avec les recruteurs et les CV. Les données vont s'enrichir à mesure que les candidats et le sourcing de l'équipe RH interagissent.

Toutefois, les recruteurs qui n'ont pas en leur possession un logiciel de recrutement peuvent utiliser un simple tableur Excel pour organiser leur

vivier. En effet, avec Excel ou Google Sheet, il est possible de créer plusieurs feuilles de calcul dont chacun des onglets peut constituer un vivier. Et dans chaque ligne, les informations concernant un profil peuvent être regroupées. De même, les agents pourront mieux coopérer car il est possible pour tous de travailler sur le même fichier de là où ils sont. D'ailleurs, avec l'aide de Google Drive, les échanges, les commentaires et le partage de lien vers un CV devient plus simple.

Cependant, mettre à jour les profils demeure fastidieux lorsqu'on gère les viviers de cette manière. En effet, il reste nécessaire de les renouveler un par un pour que leur contenu ne soit pas obsolète, ce qui est beaucoup plus simple avec l'aide d'une solution ATS. L'automatisation fournie par les logiciels de recrutement est un plus indispensable pour organiser les viviers et les enrichir dans le temps. Le processus de recrutement est facilité et prend moins de temps, cela permet d'optimiser le coût de recrutement.

2. Segmenter

Quand les candidatures sont reçues, il faut les segmenter pour pouvoir mieux les exploiter. La segmentation rajoute des informations utiles en plus d'organiser celles existantes, permettant ainsi de gagner du temps quand il faut rechercher des profils. Elle permet aussi la diffusion d'informations personnalisées et d'établir une relation avec le candidat de la même manière que l'entreprise s'entretient avec ses clients. Cela lui permet de trouver le bon candidat au meilleur moment et l'aide à entretenir une relation avec ce dernier à long terme.

Une entreprise peut également optimiser son recrutement en gardant un œil sur ses anciens salariés. C'est par exemple le cas quand un stagiaire a beaucoup marqué une entreprise mais que faute de budget, celle-ci n'a pas les moyens pour un poste en CDD ou CDI. Le temps que l'entreprise se développe pour avoir plus de capital, ce stagiaire pourrait avoir gagné

en expérience et en maturité. Idem pour les anciens salariés partis pour de nouveaux horizons mais qui peuvent réintégrer l'entreprise. Cette tendance de recrutement porte d'ailleurs un nom : salarié boomerang.

Enfin, un vivier efficace, c'est aussi un vivier qui est constamment à jour. En effet, la situation d'un candidat peut changer avec le temps. Il peut s'agir d'un déménagement du candidat, d'un recrutement chez les concurrents, d'une reconversion professionnelle, de compétences supplémentaires acquises, etc. Donc, des rebondissements dans sa vie pourraient bouleverser son profil, le rendant ainsi plus ou moins pertinent pour un poste à pourvoir.

Catégoriser

De la même manière que les prospects, la catégorisation des candidats est un très bon moyen pour l'entreprise de les connaître. Et mieux connaître ses candidats, c'est être en mesure de leur fournir un contenu adapté pour rester en contact avec eux. Il est de ce fait intéressant de garder contact avec les différents candidats en leur envoyant des mails régulièrement. Procéder de la sorte pour animer les viviers est efficace pour fidéliser les meilleurs profils. De plus, même si aucun poste n'est disponible à cet instant, le candidat va se rappeler de l'entreprise et sera mieux disposé au recrutement le jour venu.

Pour mieux connaître ses candidats, les réseaux sociaux constituent les premières bases de données. En effet, les plateformes sociales permettent d'indexer les candidats de manière plus simple. Il en va de même pour les sites emploi qui sont de véritables sources de données de qualité pour les entreprises. Grâce à ces outils, l'organisation de la communication pour le vivier est optimisée. C'est d'ailleurs de cette manière que procèdent les cabinets de recrutement ou les écoles.

Au final, l'idée est de faire en sorte que le candidat soit traité de la même

façon qu'un prospect est traité. Il faut donner des informations aux candidats, en diffusant des actualités concernant l'entreprise ou tout simplement en créant de l'interaction avec eux. Le plus important, c'est de donner une image positive et attractive de l'entreprise aux talents cibles.

Chloé Duval et Gabriel Dabi-Schwebel, auteurs de "Marketing RH - 3 méthodes marketing pour les RH"

Article écrit par Chloé Duval et Gabriel Dabi-Schwebel