



# comment trouver

# des talents grâce à un sourcing efficace.

Alors que les chefs d'entreprise tentent de stabiliser leurs activités dans un contexte post-pandémique, un obstacle considérable ne cesse d'entraver ces efforts: la difficulté à trouver des talents qualifiés. Les [entreprises du monde entier](#) sont confrontées à une telle pénurie de travailleurs qu'elles éprouvent des difficultés à trouver les talents nécessaires pour assurer des niveaux de production performants. Et cette [pénurie de travailleurs](#) ne devrait que continuer à s'accroître au cours des prochaines années.

Malgré ces sombres prédictions, il existe plusieurs mesures que vous pouvez prendre dès maintenant pour optimiser vos activités en matière d'acquisition de talents, aujourd'hui et pour l'avenir. Ce guide met en lumière comment la mise en place de stratégies efficaces de sourcing de talents représente une solution idéale pour les employeurs afin de trouver les talents compétents dont ils ont besoin.

## conseils en matière de sourcing de talents

Le sourcing de candidats est la première étape, et peut-être la plus importante, de l'ensemble du processus de recrutement. En l'absence d'une stratégie efficace de sourcing de talents, votre entreprise peinera à recruter les travailleurs compétents dont elle a besoin. Voici un aperçu des stratégies les plus efficaces pour sourcer les candidats les plus performants.

### 1. rédiger des offres d'emploi efficaces

L'une des mesures essentielles que vous puissiez prendre pour optimiser vos activités en matière de sourcing de talents consiste à [rédiger des descriptions de poste efficaces](#). Les offres d'emploi sont le premier élément que de nombreux candidats potentiels consultent, et ils s'appuient sur les informations présentées pour prendre la décision d'y postuler ou non.

Tout d'abord, il est essentiel d'employer [les mots-clés appropriés](#) afin de vous assurer que les candidats adaptés au poste consultent vos offres d'emploi. Utilisez des termes propres à votre secteur d'activité pour décrire les diverses qualités, aptitudes et qualifications que vous recherchez chez un candidat. Gardez à l'esprit que les candidats intéressés auront recours à ces mots-clés pour effectuer leur recherche d'emploi en ligne.

D'autre part, les descriptions de poste doivent refléter la réalité du travail au sein de votre entreprise afin d'en informer les candidats. Cela ne concerne pas uniquement la culture de votre entreprise, mais également les tâches inhérentes au poste lui-même. [Google](#) n'a pas ménagé ses efforts à ce sujet, s'appuyant sur la gamification pour dévoiler aux candidats une vue de l'entreprise de l'intérieur leur permettant d'appréhender la réalité du travail.

Le recours à la gamification n'est peut-être pas réalisable financièrement pour votre entreprise, mais vous pouvez envisager d'expérimenter des techniques telles que le storytelling et l'utilisation de vidéos pour faire découvrir aux candidats à quoi ressemble une journée de travail dans votre entreprise.

### 2. renforcer votre marque employeur

Nous ne le soulignerons jamais assez: entretenir une marque employeur forte et positive est essentiel. Certaines études indiquent que près [de la moitié des travailleurs au Royaume-Uni](#) et [aux États-Unis](#) n'envisageraient pas de travailler pour une entreprise dotée d'une mauvaise réputation. Si vous ne maîtrisez pas votre présence en ligne en tant qu'employeur, vous risquez de voir votre vivier de candidats potentiels se réduire de moitié.



randstad

#newways.

Prenez dès maintenant des dispositions pour effectuer un audit de votre marque employeur afin de déterminer où votre entreprise se situe par rapport à ses concurrents. Il est également important d'appréhender l'évolution récente des attentes des travailleurs. Par exemple, la pandémie a entraîné une augmentation de la demande en matière d'horaires flexibles, permettant aux employés de préserver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Prendre en compte ces évolutions et les intégrer à votre image de marque employeur est fondamental.

### 3. instaurer un processus de recrutement en deux volets

Le recrutement ne doit jamais être envisagé comme un processus en une seule étape. Au contraire, il est important de distinguer le processus de sourcing de candidats et le processus de recrutement.

- **le sourcing**

Le sourcing est souvent considéré à tort comme le processus d'examen des CV et de présélection des candidats après la publication d'une offre d'emploi en ligne. En réalité, le sourcing n'est pas une stratégie réactive, mais plutôt un processus proactif de recherche de candidats actifs et passifs qualifiés afin de pourvoir les postes vacants actuels ou prévus.

- **le recrutement**

Le recrutement, quant à lui, se concentre davantage sur l'engagement auprès des candidats actifs. Cette étape comprend le filtrage des candidats, l'examen des CV, la réalisation des entretiens et la négociation des offres d'emploi.

Faire du sourcing de talents un volet distinct optimisera la qualité des candidats et accélérera le processus d'embauche global. Cela permettra également aux entreprises de faciliter le recrutement pour des postes difficiles à pourvoir qui nécessitent un ensemble de compétences spécifiques.

### 4. accorder la priorité aux candidats actifs et passifs

Comprendre la différence entre les candidats actifs et les candidats passifs est également un point non négligeable. Les candidats actifs sont ceux qui recherchent de nouvelles opportunités professionnelles de manière active, tandis que les candidats passifs ne sont pas nécessairement à la recherche de nouvelles fonctions, mais ne sont pas non plus contre l'idée de changer d'emploi si une opportunité appropriée se présente.

De nombreuses stratégies standard de sourcing de talents sont conçues pour attirer les candidats actifs. Cependant, des études indiquent que les candidats passifs représentent jusqu'à **70% de l'ensemble du vivier de candidats**. Il s'agit d'un pourcentage considérable qui ne peut être ignoré. Ainsi, il est essentiel de prendre conscience que d'autres stratégies doivent être appliquées pour sourcer ce différent type de candidats.

- **sourcer les candidats actifs**

Les techniques de sourcing standard, telles que la publication d'offres sur les sites d'emploi en ligne, les publications sur les réseaux sociaux et les événements d'embauche, sont très efficaces pour sourcer des candidats actifs. Dans les faits, bon nombre de ces candidats se connectent quotidiennement, à la recherche de nouvelles opportunités professionnelles, et il est impératif qu'ils puissent trouver facilement vos offres d'emploi.

- **sourcer les candidats passifs**

étant donné que les candidats passifs ne sont pas activement à la recherche d'un nouveau poste, les sites d'offres d'emploi et les annonces en ligne s'avéreront inefficaces. Essayez plutôt d'avoir recours à des stratégies telles que les campagnes payantes sur les réseaux sociaux, les recommandations de la part d'employés et le réseautage pour atteindre ces candidats de choix.

### 5. exploiter les outils numériques

Les technologies en matière de sourcing ont progressé de manière exponentielle ces dernières années. Afin de rester compétitive sur le marché du travail exigeant actuel, il est crucial que votre entreprise adopte ces technologies afin d'optimiser l'ensemble de ses activités en matière de recrutement. Il existe plusieurs moyens d'y parvenir, notamment:

- **s'appuyer sur l'automatisation pour renforcer l'engagement**

L'automatisation peut permettre à votre équipe chargée du sourcing de rester en contact permanent avec les candidats potentiels sans avoir à fournir d'efforts supplémentaires, par exemple en envoyant des courriels instantanés aux candidats à différents moments du processus de sourcing et en vous alertant lorsqu'un candidat potentiel a exprimé son intérêt.

- **analyser les indicateurs clés pour optimiser les activités**

La technologie actuelle permet de suivre, de stocker et d'analyser les données en matière de sourcing en temps réel. Vous pouvez utiliser ce procédé pour suivre la réussite de vos diverses campagnes de sourcing, découvrir quelles stratégies sont les plus dynamiques et déterminer le nombre de points de contact nécessaires pour convertir un prospect en candidat réel. Grâce à ces données, vous pouvez adapter vos stratégies de sourcing actuelles afin d'en assurer leur réussite.

- **adopter une approche multicanal**

Les technologies vous permettent également d'entrer en contact avec les candidats grâce à divers canaux, notamment le téléphone, les courriers électroniques, le chat en direct et les réseaux sociaux. Investir dans un logiciel ERP peut faciliter le suivi de ces communications par votre équipe chargée du sourcing sur une seule et même plateforme.

- **simplifier le processus de candidature**

Faites appel aux technologies pour rendre le processus de candidature aussi facile et pratique que possible pour les candidats potentiels. Plus de **90% de la population mondiale** se connecte à Internet depuis des appareils mobiles. Il est donc essentiel que le processus de candidature puisse être intégralement complété à l'aide d'un smartphone ou d'une tablette.

Pour en savoir plus sur la manière de sourcer des candidats performants, ou pour découvrir comment les équipes de Randstad peuvent aider votre entreprise à sourcer les talents dont elle a besoin, contactez-nous dès aujourd'hui.