

Le guide

Comment réussir sa recherche de candidats.



Le sourcing ou l'art d'aller chercher des candidats.

Certaines entreprises seraient encore tentées de penser qu'à partir du moment où elles proposent une opportunité, une ruée de candidats toquerait à leurs portes pour obtenir le poste... Et c'est le cas pour quelques-unes mais malheureusement pas pour toutes...

Métier en tension, zone géographique peu ou pas attractive, marque employeur peu ou pas développée... peuvent **jouer sur le nombre de candidatures reçues**... Bien que ce ne soit pas la quantité qui compte, **avoir le choix** est toujours plus appréciable **pour assurer sa décision**.

Les entreprises sont alors obligées d'**aller chercher et démarcher, en direct, des candidats** : c'est ce que l'on appelle, dans le jargon du recrutement "**FAIRE DU SOURCING**".

- Quels sont les différents **types de candidats** ?
- Où aller chercher les candidats potentiels ?
- Comment les **cibler** ?
- Comment les **approcher** et les **transformer** en candidats réels ?
- Quels sont les **avantages** et les **inconvénients** de cette méthode ?



Quels sont les différents types de candidats ?



Les candidats actifs :

Ces candidats sont des personnes en recherche d'emploi. Ils consultent quotidiennement les différents sites d'offres d'emploi et la plupart du temps leurs CV se trouvent sur les CVthèques.



Les candidats passifs restants à l'écoute d'opportunités :

Ces personnes sont déjà en poste mais elles se tiennent en veille, à l'affût d'opportunités susceptibles de les faire évoluer.



Les non-candidats :

Ces non-candidats sont des personnes en poste. Ils ne sont pas demandeurs, ils se sentent bien dans leurs fonctions et sont difficilement accessibles. A vous de les séduire pour les transformer en de réels candidats.

C'est le type de profil que vous recherchez qui va déterminer les actions à mener : plus celui-ci est « rare » plus vous allez devoir étendre votre ciblage ;)

Où aller chercher les candidats potentiels ?



Plusieurs leviers existent pour aller chercher et démarcher les potentiels candidats qui n'auraient pas vu votre offre d'emploi :

- Les **CVthèques gratuites** telles que emploisenegal.com, Samajob.com, senjob.com ;
- Les **CVthèques des différents sites d'offres d'emploi** comme celle de concours.sn et emploisenegal.com. Notez que celles-ci sont payantes ;
- Les **réseaux sociaux professionnels** comme LinkedIn et Viadeo ;
- **Google grâce à la recherche booléenne** : une méthode de sourcing directe qui permet de chercher des candidats correspondants à vos critères sur les moteurs de recherche.



Comment cibler ces potentiels candidats ?

Le sourcing direct de candidats est une méthode qui demande du temps... beaucoup de temps... Afin d'optimiser le votre il va organiser vos recherches et cibler les personnes qui seront les plus susceptibles de vous répondre. Voici quelques conseils :

1 Listez les intitulés de postes synonymes.

Commercial = Commerciale = Business Développeur = Chargé d'affaires = Chargée d'affaires etc.

Bien souvent, un poste compte **plusieurs intitulés**, sans parler des termes **anglophones** et de la **distinction de genre**. Pour avoir des résultats de recherche le plus complet possible, n'hésitez pas à **tester plusieurs termes et combinaisons de recherche**.

2 Définissez vos critères indispensables de sélection.

Compétences indispensable, niveau d'expérience requis, secteur d'activité spécifique...

Pour **optimiser vos recherches** et donc votre temps il va falloir que vous **priorisez vos critères** de recherche... Ces critères que vous aurez définis comme **prioritaire et indispensable** vont vous servir de **filtres de recherche** et vous aideront dans la **sélection des personnes à contacter**.

3 Élargissez votre zone géographique de recherche

Partons du postulat que vous proposez un poste sur Dakar vous allez bien entendu cibler dans un premier temps les **personnes de la région dakaroise** et pourquoi pas de façon plus général le **département** du Cap Vert. En fonction des résultats obtenus, n'hésitez pas à élargir votre zone de recherche à la **région**, aux **régions limitrophes** : vous serez étonné du nombre de ceux qui souhaiteraient revenir en Dakar ;)

4 Repérez les profils enclins à changer de poste.

Petite astuce... Tentez de repérer des personnes dont le titre de poste n'a pas changé depuis plusieurs années (et dans la même structure)... elles seront peut-être plus enclines à écouter votre proposition si celle-ci leur offre de la nouveauté...

Comment les approcher et les transformer en candidats réels ?

Personnalisation ; Réactivité & Confidentialité

Personnalisation : Nous avons tous le besoin de se sentir unique... La **personnalisation du message d'accroche** est primordiale si vous souhaitez avoir des retours. Vous devez **susciter l'intérêt et donner envie au profil ciblé d'en savoir davantage**. Prenez le temps d'analyser son parcours professionnel et n'hésitez pas à **mettre en avant les compétences qui répondent à votre attente**.

Réactivité : Si une personne semble intéressée et veut en savoir davantage, **il faut lui répondre le plus vite possible**. Ces **profils sont volatiles**, si vous n'êtes pas suffisamment réactif (ve), vous les perdrez.

Confidentialité : Vous allez vous adresser à des **personnes qui sont souvent déjà en poste**. Insistez sur la **confidentialité de vos échanges** afin qu'un lien de confiance s'installe. Proposez leur de les **rappeler sur des horaires où ils ne seront pas sur leur lieu de travail**.



En conclusion, quels sont les avantages et les limites de cette méthode de sourcing ?



- **Pallier à un manque de candidatures** sur votre offre ;
- Amener sur votre opportunité des **personnes qui ne s'y ne seraient pas intéressées** autrement ;
- **Communiquer sur votre entreprise.**



- Demande du **temps** et des **compétences** ;
- **Taux de retour assez faible** au vu du temps investi ;
- **Facteur de chance important:** tomber sur la personne qui pense à changer de travail pile au moment où vous lui adressez votre message.



ITTE
GROUP

ITTE CONSULTING

Une nouvelle expérience du recrutement

Merci d'avoir téléchargé
notre **ebook**.

CONTACT

Contactez-nous et prenons rendez-vous pour échanger ensemble sur votre situation spécifique.
C'est simple, gratuit, sans engagement, et confidentiel.

Retrouvez-nous sur:



SCAT URBAM B04,
En face de la Grande Mosquée
1^{er} étage, Dakar



contact@itteconsulting.com
www.itteconsulting.com



(+221) 33 827 76 72
(+221) 77 703 69 69