

12 conseils pour développer un bon vivier de talents



Imaginez que vous avez des candidats qualifiés à portée de main pour votre prochain poste difficile à pourvoir. Cela devient possible lorsque l'on dispose d'un vivier de talents. Gérer un vivier vous permet non seulement de ne pas repartir de zéro pour chaque poste à pourvoir, mais également de réduire le délai de recrutement et d'obtenir des candidats de meilleure qualité.

Nous comprenons que cela paraisse infaisable pour certains. Si vous êtes en train de vous dire "comment puis-je trouver le temps de gérer un pipeline quand je n'ai même pas le temps de chercher mes candidats ?", lisez ce qui suit. Une stratégie de pipeline est toujours payante. Voici 12 conseils pour vous aider à démarrer :

- 1. Déterminez les priorités.**

Concentrez-vous sur les compétences pour lesquelles votre société recrute de façon répétée et sur les postes difficiles à pourvoir. Ceci augmentera vos chances de pourvoir ces postes rapidement et réduira ainsi le coût et le délai de recrutement.
- 2. Évaluez les candidats potentiels pour déceler les meilleurs.**

Gagnez du temps : avant de placer un candidat dans votre vivier, déterminez pourquoi il serait un bon candidat.
- 3. Obtenez l'engagement du manager qui recrute.**

Les meilleurs pipelines sont développés en partenariat avec les managers qui ont des besoins en recrutement. Expliquez les avantages d'un pipeline avec des termes qu'ils comprennent. Au lieu de parler de "temps par embauche", utilisez des indicateurs tels que "dédier x personnes à la productivité commerciale tant de semaines plus tôt".
- 5. Organisez-vous.**

Créez un document de référence pour harmoniser le travail de votre équipe. Utilisez-le pour vous souvenir des candidats contactés, des réponses et des niveaux d'intérêt.
- 6. Traitez votre vivier avec respect.**

Considérez-le comme une communauté et non comme une base de données. Soyez respectueux du temps des candidats en leur demandant "À quelle fréquence pouvons-nous communiquer avec vous ?" Pour tenir vos promesses, envoyez-vous des rappels sur votre calendrier afin de poursuivre la conversation.
- 7. Personnalisez votre message.**

Ayez une réelle raison d'envoyer un message à quelqu'un : un article qui vous a rappelé une conversation que vous avez eue ou des félicitations pour un anniversaire professionnel, par exemple. Encouragez vos recruteurs à se démarquer et à personnaliser leurs messages.

8. Restez visible et accessible.

Au lieu d'ennuyer les prospects avec des conversations laborieuses, restez présent en utilisant des canaux indirects comme les nouvelles sur LinkedIn et Twitter. Publiez des articles sur votre entreprise et votre domaine pour soutenir leur intérêt.

9. Adoptez une culture de réseau.

Encouragez votre équipe à sortir du bureau pour assister à des événements du secteur. Mettez en place un système de cooptation pour les candidats passifs même lorsqu'aucun poste n'est disponible.

10. Établissez des objectifs clairs pour votre équipe.

Découvrez le nombre de profils examinés pour une recrue et estimez le nombre de personnes à contacter pour atteindre vos objectifs. Définissez un plan pour déterminer combien de profils par domaine de compétences doivent être trouvés, sélectionnés et soumis chaque semaine.

11. Mesurez les progrès.

Créez une stratégie de vivier qui attire des talents via différents canaux comme les candidatures aux annonces, les programmes de cooptation et le sourcing direct. Identifiez ceux qui génèrent les meilleurs rendements au fil du temps.

12. Valorisez le succès.

Reconnaissez publiquement chaque recrutement issu de votre vivier. Remerciez vos homologues recruteur-manager qui collaborent efficacement pour remplir votre vivier avec des candidats de qualité.

+ Conseils supplémentaires pour les utilisateurs de LinkedIn Recruiter :

1. Utilisez LinkedIn Recruiter pour effectuer des recherches et ajouter des tags.

Commencez avec une recherche élargie d'entreprises, d'écoles et autres organismes dans LinkedIn Recruiter. Créez un dossier pipeline pour le marché au sens large (par ex. tous les étudiants en informatique de l'Université Paris VII). Utilisez ensuite des critères et dossiers spécifiques selon le rôle (par ex. cloud computing ET informatique de l'Université Paris VII). Utilisez des tags pour faciliter les recherches de votre équipe.

2. Accélérez la sélection avec des références internes.

Sur chaque profil dans Recruiter, vous pouvez désormais voir qui dans votre entreprise actuelle pourrait connaître le candidat par le biais d'anciens postes. Contactez vos collègues pour en savoir plus sur les candidats potentiels.

3. Utilisez notre fonction "aide-mémoire" pour alimenter vos conversations.

Grâce à cette fonction vous pouvez créer une liste de personnes ou de projets qui vous aidera à rester connecté(e) aux candidats.

4. Utilisez la fonction "Récapitulatif du projet".

Envoyez des captures d'écran "Récapitulatif du projet" à votre équipe pour suivre et communiquer sur vos projets de pipeline.