

Techniques de recrutement pour tous les budgets

15 méthodes créatives pour attirer les meilleurs candidats



Introduction

Les recruteurs et hiring managers se retrouvent tous autour d'une même mission : déterminer la stratégie de recrutement la plus adaptée à leur budget.

Quels que soient la taille de l'équipe et le nombre de postes à pourvoir, la question du budget est centrale. Dans ce guide, nous allons vous présenter des méthodes pour attirer les meilleurs candidats et tirer pleinement parti des nouvelles technologies, à moindre coût. Et, pour les budgets plus conséquents, vous découvrirez des stratégies qui révolutionneront en profondeur votre processus de recrutement.



Trouvez votre
employé idéal,
quel que soit
votre budget.

15 méthodes créatives pour attirer les meilleurs candidats :

Recruter avec un budget serré

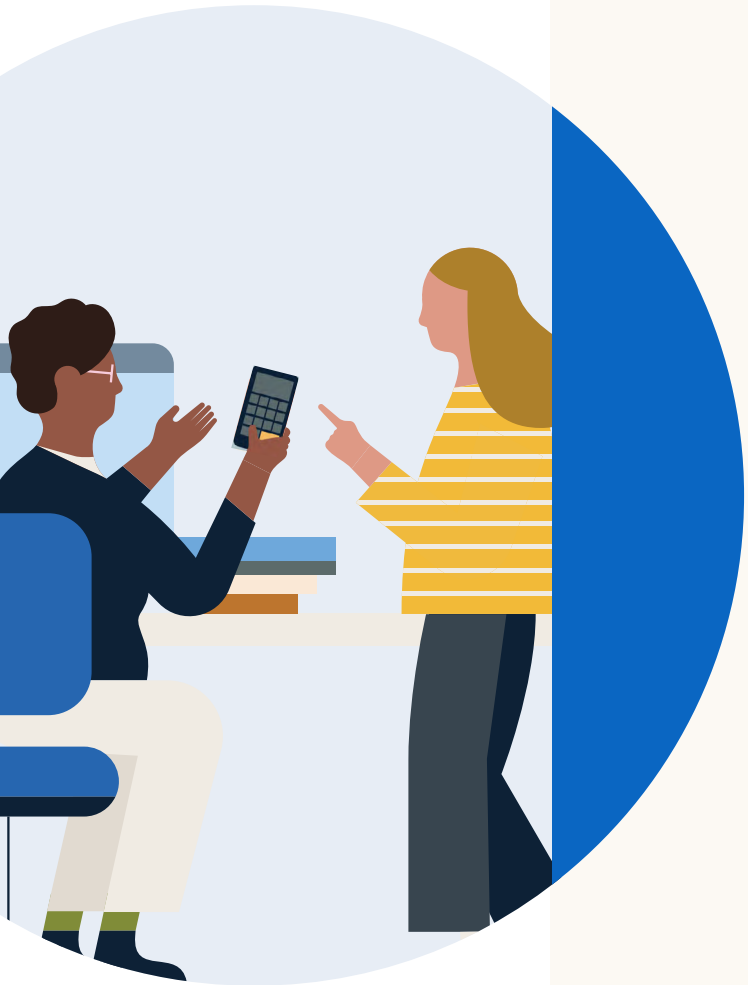
- Favoriser la mobilité interne 6
- Cibler les candidats passifs 7
- Faire jouer le réseau des employés 8
- Créer une marque employeur 9
- Nouvelles techniques d'entretien 10

Recruter sans trop dépenser

- Mises en situation 12
- Automatiser le suivi des candidats 13
- Réseaux sociaux 14
- Recruter chez la concurrence 15
- Investir dans les entretiens vidéo 16

Recruter sans compter

- Présélection automatisée 18
- Penser à la télévision 19
- Intégrer l'intelligence artificielle 20
- S'aventurer dans la réalité virtuelle 21
- Ludifier l'expérience de recrutement 22



À propos de nos indicateurs de coût et d'effort



Nous avons mis au point des indicateurs pour vous donner une idée du coût et des efforts associés à chaque technique de recrutement. Une stratégie très économique pourra, par exemple, nécessiter des efforts plus importants. Ces indicateurs sont fournis à titre indicatif. Les dépenses réelles peuvent varier considérablement.

Maintenant, penchons-nous sur les méthodes pour trouver votre futur employé à moindre coût.

\$\$\$

Recruter avec un budget serré

Comment capter les meilleurs candidats quand on dispose de peu de budget.

Que vous cherchiez à susciter l'intérêt des candidats passifs ou des candidats qui cherchent activement de nouvelles opportunités, vous pouvez recourir à de nombreuses méthodes de recrutement peu coûteuses, voire gratuites.



Favoriser la mobilité interne

Il est essentiel de proposer des parcours professionnels clairs pour garantir la satisfaction de ses salariés et ainsi renforcer leur fidélité. Les programmes de mobilité des talents sont là pour ça. Lorsqu'un salarié quitte la société, l'employeur doit pouvoir compter sur un vivier d'employés qualifiés prêts à prendre la relève.

COÛT ●●●●●●●●●●

EFFORT ●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

Le coût médian d'un départ volontaire s'élève à [21% du salaire de l'employé](#).

Comment s'y prendre ?

Pour favoriser l'épanouissement de leurs employés, les entreprises doivent comprendre leurs motivations et gérer leurs attentes. Pour cela, vous pouvez organiser un suivi clair des objectifs de chacun et instaurer une communication individualisée continue entre employés et managers.



Conseil de pro

—
Vous pouvez recourir à des changements de poste pour les employés à la recherche de nouveaux défis ou avides de nouvelles compétences. Vous fidéliserez ainsi vos meilleurs éléments.

Cibler les candidats passifs

Les candidats passifs sont des employés qui ne recherchent pas activement de nouvelles opportunités. Sans les bons outils, il peut être difficile d'identifier les candidats passifs que vous êtes susceptible d'intéresser.

COÛT ●●●●●●●●●●

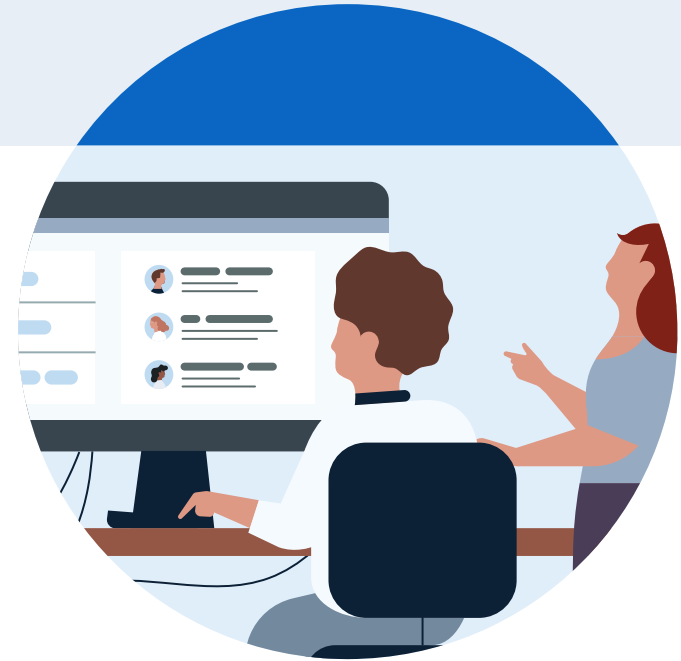
EFFORT ●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

D'après les données LinkedIn, les candidats passifs représentent [70% des employés du monde entier](#), vous ne pouvez donc pas les ignorer.

Comment s'y prendre ?

Vous devrez peut-être multiplier les approches pour que des candidats passifs remarquent votre offre. Les professionnels satisfaits de leur emploi actuel pourront s'intéresser à vous si vous leur faites une offre exceptionnelle qui leur permettrait, par exemple, de gagner en compétences, de profiter d'avantages spécifiques ou de réaliser leur plein potentiel. Donnez-leur une histoire, faites jouer votre réseau et répondez à tous ceux qui manifestent de l'intérêt.



Conseil de pro

—
Utilisez [la “recherche avancée de personnes” sur LinkedIn](#) pour repérer les personnes en recherche d'emploi passive les plus aptes à occuper votre prochain poste.

Faire jouer le réseau des employés

Cette méthode consiste à encourager les employés à recommander un de leurs contacts lorsqu'un poste est à pourvoir. L'employé reçoit une récompense en échange, et vous entrez en contact avec un candidat provenant d'une source fiable tout en économisant du temps et des frais.

COÛT ●●●●●●●●●●

EFFORT ●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

[D'après les données LinkedIn](#), le recrutement d'un candidat recommandé par un employé prend en moyenne 29 jours, contre 55 jours avec la plupart des autres méthodes.

Comment s'y prendre ?

Concevez un programme de recommandations facile d'utilisation pour que tous les employés puissent participer. Ne ratez aucune occasion de mettre en avant ce programme et les récompenses qu'il offre. Faites-en un volet essentiel de l'intégration des nouveaux employés et de la formation des managers.



Conseil de pro

—
Les équipes de direction doivent également s'impliquer et promouvoir le programme de recommandation. Leur enthousiasme se répercutera auprès des employés, soit les personnes les plus à même de référer des candidats de qualité.

Créer une marque employeur

Dans un contexte économique dynamique et concurrentiel, développer sa marque employeur est une condition sine qua non pour recruter et fidéliser les talents.

COÛT ●●●●●●●●●●

EFFORT ●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

[69% des candidats](#) déclarent qu'ils rejetteraient un poste dans une entreprise ayant mauvaise réputation même s'ils n'avaient pas d'emploi.

Comment s'y prendre ?

Commencez par mettre en place des indicateurs pour mesurer le succès de votre stratégie de marque employeur, élaborer un plan de contenu définissant les canaux et la fréquence des campagnes de promotion, et créez un site de recrutement pour faciliter le dépôt de candidatures et expliquer vos conditions de travail. Vous pouvez également vous appuyer sur [plusieurs outils gratuits ou peu onéreux](#).



Conseil de pro

—
Bâissez votre marque employeur autour des employés qui représentent le mieux vos valeurs. Vous attirerez ainsi des candidats qui leur ressemblent.

Nouvelles techniques d'entretien

Ce n'est pas en posant toujours les 10 mêmes questions que vous identifierez les forces et les faiblesses de chaque candidat. De plus en plus d'entreprises se tournent vers de nouvelles techniques d'entretien pour évaluer efficacement l'adéquation d'un candidat à un poste.

COÛT ●●●●●●●●●●

EFFORT ●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

D'après les [données LinkedIn](#), les entretiens traditionnels ne sont peut-être pas le meilleur moyen d'évaluer les compétences interpersonnelles et les faiblesses d'un candidat.

Comment s'y prendre ?

Laissez tomber les méthodes classiques. Discutez avec vos candidats autour d'un café dans un environnement détendu pour les découvrir sous un jour plus authentique. Vous pouvez également leur demander de prendre part à une simulation de travail ; vous serez surpris de tout ce que vous pourrez en retirer.



Conseil de pro

—
Libérez-vous de l'entretien traditionnel. Vous pourrez ainsi mieux observer les candidats, évaluer leurs compétences de manière plus objective et prendre une meilleure décision.

\$\$\$

Recruter sans trop dépenser

Les recruteurs et hiring managers ont à leur disposition tout un éventail de stratégies de recrutement applicables à un coût raisonnable.

Vous pouvez également moderniser certaines méthodes traditionnelles pour recruter les meilleurs candidats sans dépenser des sommes importantes.



Mises en situation

Les mises en situation permettent aux entreprises d'évaluer le réel potentiel d'un candidat et de repérer des traits de personnalité qui auraient pu leur échapper lors d'un entretien traditionnel. C'est aussi un excellent moyen de lutter contre les discriminations.

COÛT ●●●●●●●●●●

EFFORT ●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

Selon les données LinkedIn, [83% des candidats](#) pourraient changer d'avis au sujet d'un poste après une expérience d'entretien négative.

Comment s'y prendre ?

Après une présélection, invitez les candidats retenus sur site pour tester leurs compétences. Créez des scénarios correspondant aux situations auxquelles ils seront régulièrement confrontés dans leur travail et observez leurs réactions.



Conseil de pro

—
Les tests de mise en situation permettent à la fois d'observer comment une personne surmonte les difficultés du poste et comment elle s'adapte à la culture de l'entreprise.

Automatiser le suivi des candidats

Un système de suivi des candidats (ATS) est un outil très efficace, conçu pour fluidifier et automatiser le processus de recrutement depuis la réception de la candidature jusqu'à la signature du contrat. L'ATS réduit les formalités et améliore l'efficacité.

COÛT ●●●●●●●●●●

EFFORT ●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

En moyenne, le processus de recrutement dure de deux à trois mois alors que les meilleurs candidats ne restent sur le marché que 10 jours. Fluidifiez votre processus de recrutement à l'aide d'un système d'automatisation.

Comment s'y prendre ?

Trouvez un [ATS](#) qui correspond à vos besoins et à vos priorités. Souhaitez-vous qu'il soit accessible depuis mobile ? Qu'il intègre des outils de sourcing social ?



Conseil de pro

—
Intégrez des mots clés dans le descriptif de chaque offre d'emploi pour que l'ATS puisse trouver les meilleurs candidats.

Réseaux sociaux

Par le passé, la maîtrise des réseaux sociaux pouvait vous offrir un réel avantage sur vos concurrents, mais aujourd'hui la majeure partie des recruteurs s'en servent pour la promotion de leur entreprise. Néanmoins, les réseaux sociaux continuent de regorger de candidats, ce qui justifie de fournir quelques efforts supplémentaires.

COÛT ●●●●●●●●●●

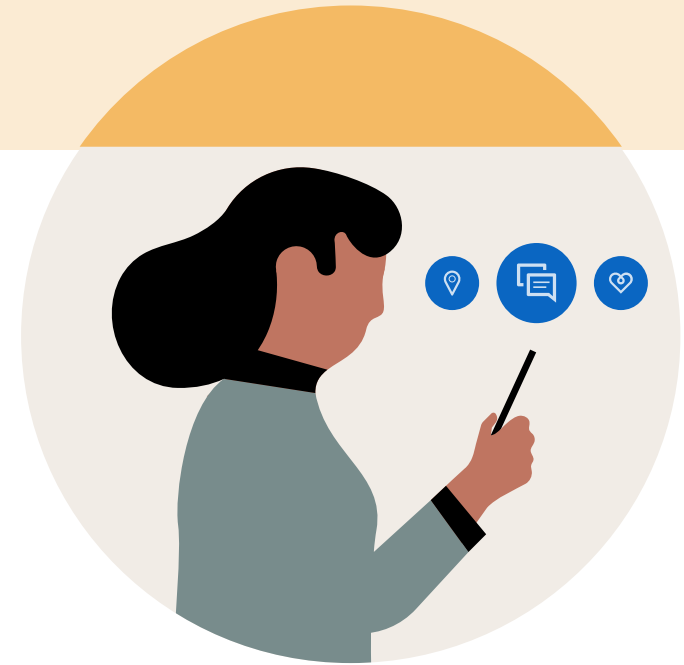
EFFORT ●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

En moyenne, les internautes sont inscrits sur [sept réseaux sociaux](#). Les recruteurs et hiring managers ont donc tout intérêt à aller chercher les candidats potentiels là où ils sont.

Comment s'y prendre ?

Vous devez donner tous les atouts à votre [stratégie de recrutement sur les réseaux sociaux](#), depuis la rédaction d'une présentation captivante sur votre profil pour susciter l'intérêt des candidats passifs, jusqu'à l'utilisation d'outils payants pour gérer toutes les plateformes où vous êtes actif.



Conseil de pro

—
Vous devez constamment renforcer la présence en ligne de votre entreprise. Continuez de faire exister votre marque en partageant l'actualité de votre entreprise et des témoignages inspirants lus en ligne.

Recruter chez la concurrence

Tout poste nécessite une expérience et des connaissances spécifiques. Une personne qui travaille déjà dans votre secteur a de grandes chances de correspondre au profil que vous recherchez, d'où l'intérêt de recruter chez ses concurrents. C'est une manœuvre osée, mais le jeu peut en valoir la chandelle.

COÛT ●●●●●●●●●●

EFFORT ●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

Recruter un talent directement chez un concurrent vous donne un avantage compétitif.

Comment s'y prendre ?

Avant toute chose, vérifiez que les salariés des concurrents ciblés ne sont pas soumis à une clause de non-concurrence. Pensez également au risque de concurrence déloyale, en vous assurant de recruter d'autres profils de candidats. Enfin, mettez en avant des arguments de choc pour convaincre.



Conseil de pro

—
Pour que vos employés ne soient pas tentés de quitter votre entreprise, offrez-leur un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une rémunération compétitive ou encore des plans de carrière clairs.

Investir dans les entretiens vidéo

Si votre objectif est de recruter les meilleurs talents, il est préférable que votre vivier de candidats ne soit pas limité par la distance ou les fuseaux horaires. Grâce aux outils d'entretien vidéo, les candidats peuvent répondre aux questions en direct, ou bien enregistrer leurs réponses à un moment et à un endroit propices.

COÛT ●●●●●●●●●●

EFFORT ●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

Contrairement aux entretiens téléphoniques, les entretiens vidéo peuvent être consultés par toute l'équipe de recrutement et à n'importe quel moment.

Comment s'y prendre ?

Les entretiens vidéo en direct facilitent la sélection des candidats à distance tout en offrant plus de convivialité qu'un appel téléphonique. Vous pouvez également fluidifier le processus d'entretien en proposant au candidat d'enregistrer toutes ses réponses à vos questions dans une seule vidéo.



Conseil de pro

—
Vous trouverez une abondance d'outils vidéo sur le marché. Testez-en plusieurs en profitant des essais gratuits de 30 jours, puis choisissez celui qui vous convient.

\$\$\$

Recruter sans compter

Si votre budget est illimité, laissez libre cours à votre imagination.

De l'intelligence artificielle à la réalité virtuelle, la technologie est destinée à jouer un rôle central dans le recrutement de demain. Vous pouvez également recourir à des canaux traditionnels, comme la télévision, pour diffuser vos messages de marque auprès d'une large audience de candidats passifs.



Présélection automatisée

Si une grande entreprise reçoit 10 000 candidatures par an et que le recruteur passe seulement 10 secondes sur chaque CV, cela représente déjà 28 heures passées uniquement à la présélection. Étant donné que les recruteurs ont besoin de plus de 10 secondes pour distinguer les candidats qualifiés de ceux qui ne le sont pas, l'automatisation du processus présente un avantage certain.

COÛT ●●●●●●●●●●●●●●●●

EFFORT ●●●●●●●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

Au premier trimestre 2019, Pôle emploi recensait [829 880 offres d'emploi](#). Accroître l'efficacité de votre processus de recrutement vous aidera à capter les meilleurs candidats.

Comment s'y prendre ?

Il existe des outils de présélection automatisée pour chaque étape du processus de recrutement, des algorithmes très intelligents qui analysent la voix du candidat aux chatbots qui gèrent votre calendrier d'entretiens.



Conseil de pro

—
Envisagez d'intégrer à votre processus de recrutement un questionnaire de présélection automatisé qui éliminera les candidats non qualifiés avant même le début du processus de sélection.

Penser à la télévision

Les entreprises ont tendance à diffuser leurs annonces sur des canaux que seuls les candidats actifs consultent. Pour toucher les [70% restants de la population](#), vous devez voir les choses en grand. Les publicités télévisées sont une des méthodes les plus efficaces pour montrer ce que votre entreprise a d'unique.

COÛT ●●●●●●●●●●●●●●●●

EFFORT ●●●●●●●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

[Les dernières études](#) ont démontré qu'investir dans la publicité télévisée augmentait l'efficacité du processus de promotion de 40% et, par conséquent, que la télévision était le canal de diffusion le plus efficace.

Comment s'y prendre ?

Collaborez avec une agence ou une société de médias pour diffuser vos publicités sur les chaînes locales ou nationales. Assurez-vous que les publicités sont diffusées aux horaires d'écoute de votre public cible.



Conseil de pro

—
Bien que les candidatures soient le principal indicateur de réussite, il est toujours positif d'augmenter la notoriété de votre entreprise et son capital sympathie.

Intégrer l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle (IA) est désormais une technique de recrutement courante. On la retrouve notamment dans les chatbots, dans les outils d'évaluation des compétences interpersonnelles ou dans les technologies qui modélisent les comportements futurs en fonction des intérêts et de l'historique de navigation des internautes.

COÛT ●●●●●●●●●●●●●●●●●●

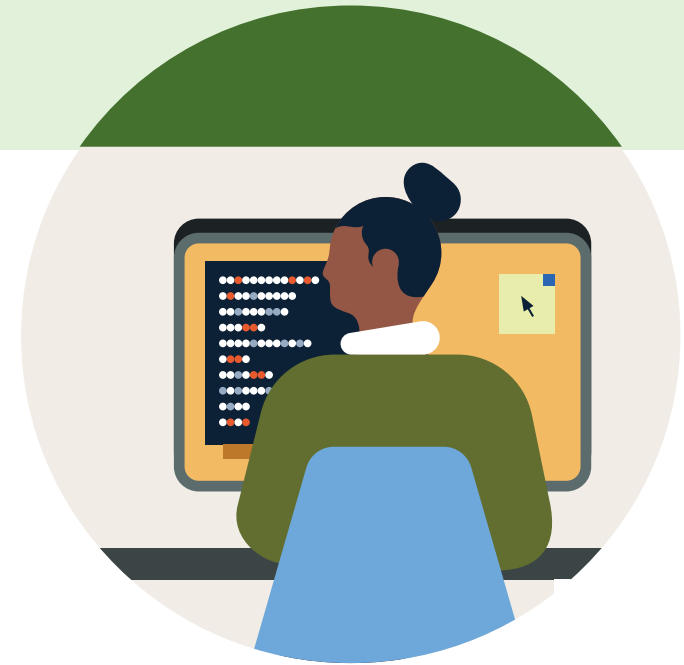
EFFORT ●●●●●●●●●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

L'IA peut permettre de faire abstraction de certains préjugés inconscients et [favoriser la diversité](#) au sein de vos employés.

Comment s'y prendre ?

Il existe des [outils basés sur l'intelligence artificielle pour presque toutes les étapes du processus de recrutement](#). Ils vont de la présélection de CV à l'analyse faciale et vocale des candidats pendant les entretiens vidéo. Trouvez l'outil qui répond à vos besoins présents et qui saura s'adapter à vos contraintes futures.



Conseil de pro

—
Renseignez-vous sur les outils d'IA utilisés par vos concurrents pour trouver le vôtre.

S'aventurer dans la réalité virtuelle

Autrefois un mythe de science-fiction, la réalité virtuelle (VR) s'annonce comme un futur pilier du recrutement. De nombreuses entreprises ont déjà adopté cette technologie pour améliorer l'expérience des candidats, tester leurs compétences de façon ludique et leur prouver qu'elles sont à la pointe de l'innovation.

COÛT ●●●●●●●●●●●●●●●●

EFFORT ●●●●●●●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

Les entreprises qui exploitent la VR ont vu leur nombre de candidatures [croître d'un facteur de 5 à 10](#) lors des salons pour l'emploi.

Comment s'y prendre ?

Ajoutez une visite virtuelle de vos locaux sur votre site web. Pour les postes plus techniques, vous pouvez assigner au candidat une petite tâche à réaliser à l'aide d'un casque de réalité virtuelle.



Conseil de pro

—
Proposez des expériences de réalité virtuelle pendant les salons professionnels pour attirer plus de candidats potentiels.

Ludifier l'expérience de recrutement

La ludification consiste à appliquer des mécanismes et concepts de l'univers du jeu dans un autre contexte. Les recruteurs et hiring managers peuvent s'en servir pour renforcer les interactions avec la marque, et évaluer les qualités et le comportement des candidats.

COÛT ●●●●●●●●●●●

EFFORT ●●●●●●●●●●●●

Pourquoi est-ce important ?

Le secteur mondial de la ludification devrait peser [12 milliards de dollars en 2020](#). Si vous ignorez cette méthode de recrutement, vous risquez, tôt ou tard, de vous faire devancer par vos concurrents.

Comment s'y prendre ?

Créez une compétition entre les candidats ou proposez-leur de choisir leur propre aventure. Ce sont deux excellents moyens de mettre en avant votre culture d'entreprise et d'évaluer les compétences interpersonnelles de chaque candidat. Deloitte a récemment créé une vidéo qui [propose de découvrir de façon ludique](#) le quotidien au sein de l'entreprise.



Conseil de pro

—
Comme pour toute stratégie de recrutement, la clé est de fixer des objectifs clairs et d'améliorer l'expérience des candidats pendant le processus de recrutement.

Optimiser votre budget grâce à LinkedIn

LinkedIn Jobs

Toutes les 10 secondes, une personne est embauchée grâce à [LinkedIn Jobs](#). De plus, vous payez uniquement quand des candidats consultent vos offres d'emploi. Bénéficiez également d'une promotion ciblée de vos offres, de recommandations de candidats et d'un tableau de bord simple d'utilisation qui assure un suivi de la candidature à la signature du contrat.

[Publier une offre d'emploi →](#)

LinkedIn Recruiter

[LinkedIn Recruiter](#) est la plateforme idéale pour trouver les meilleurs candidats, interagir avec eux et les gérer. Que vous soyez recruteur ou hiring manager, vous y trouverez rapidement des candidats hautement qualifiés pour vos prochains recrutements.

[Demander une démo →](#)

LinkedIn Talent Insights

[LinkedIn Talent Insights](#) vous permet d'obtenir un avantage sur vos concurrents et d'éclairer vos décisions en matière de recrutement.

LinkedIn Talent Insights met à votre disposition un rapport de vivier de talents pour vous informer sur votre environnement concurrentiel et comparer vos interactions avec celles de vos pairs.

[Demander une démo →](#)

Conclusion

Quel que soit votre budget, vous pouvez recruter les meilleurs talents.

Comme nous l'avons vu, un budget restreint ne devrait pas limiter pas votre capacité à attirer les meilleurs candidats.

En exploitant le potentiel de la technologie LinkedIn, vous pouvez fluidifier votre processus de recrutement et améliorer l'expérience de vos candidats.



Découvrez LinkedIn en action

[Rejoignez notre réseau sur LinkedIn](#)

LinkedIn Talent Solutions propose une gamme complète de solutions de recrutement pour chaque étape du processus. Nous vous aiderons à trouver et à contacter les bons candidats, à renforcer votre marque et à prendre de meilleures décisions en matière de talents en puisant dans les données et informations de LinkedIn.

Fondé en 2003, LinkedIn connecte les professionnels du monde entier afin de les rendre plus productifs et de les accompagner sur la voie de la réussite. Avec plus de 610 millions de membres, LinkedIn est le plus grand réseau professionnel au monde.

[Demander une démo](#)

Essayez les produits de recrutement LinkedIn.



Planifier

Appuyez-vous sur des données pour vos décisions de recrutement difficiles.

[Talent Insights](#)



Chercher

Recherchez, contactez et gérez des candidats de qualité, le tout au même endroit.

[LinkedIn Recruiter](#)
[LinkedIn Scheduler](#)



Publier

Publiez des offres d'emploi pour toucher des candidats que vous ne trouverez nulle part ailleurs.

[Publier une offre d'emploi](#)
[En savoir plus sur LinkedIn Jobs](#)



Attirer les talents

Mettez en valeur la culture de votre entreprise et les postes à pourvoir avec des publicités ciblées.

[Pages Carrières](#)
[Recruitment Ads](#)
[Pipeline Builder](#)