

Le guide **icims** pour engager avec les meilleurs talents

Comment établir des relations authentiques avec les candidats dans un marché pénurique

icims[®]



Votre vivier de candidats est aussi important que les relations que vous créez

Ces dernières années, notre façon de travailler a changé. Il en va de même de la façon dont nous nous connectons et établissons des relations avec les talents. Faire *“ce qui a toujours marché”* n'est plus une stratégie durable pour faire face à la pénurie de candidats et les conditions du marché de l'emploi. Les candidats d'aujourd'hui ont plus d'options et de flexibilité que jamais auparavant. Le défi est de savoir comment les engager et se démarquer de la concurrence.

Vous pouvez désormais entrer en contact avec des candidats du monde entier. Mais vous cherchez un moyen de créer un lien personnel et continu.

Il est désormais possible d'ajouter différentes façons d'engager les talents dans le processus de recrutement, de créer des liens plus personnels, et de trouver d'autres moyens de partager des expériences uniques et authentiques avec les candidats.

4 façons d'engager les talents

1 **Communiquez** via les canaux que les candidats utilisent

2 Engagez les candidats et rendez chaque étape **plus simple** pour postuler

3 **Personnalisez** votre expérience candidats

4 **Analysez vos KPI** pour améliorer l'engagement et augmenter votre ROI

Communiquez via les canaux que les candidats utilisent

Aujourd'hui, quels sont les principaux modes de communication ? Les SMS. Les réseaux sociaux. Et les messages transmis via un appareil mobile.

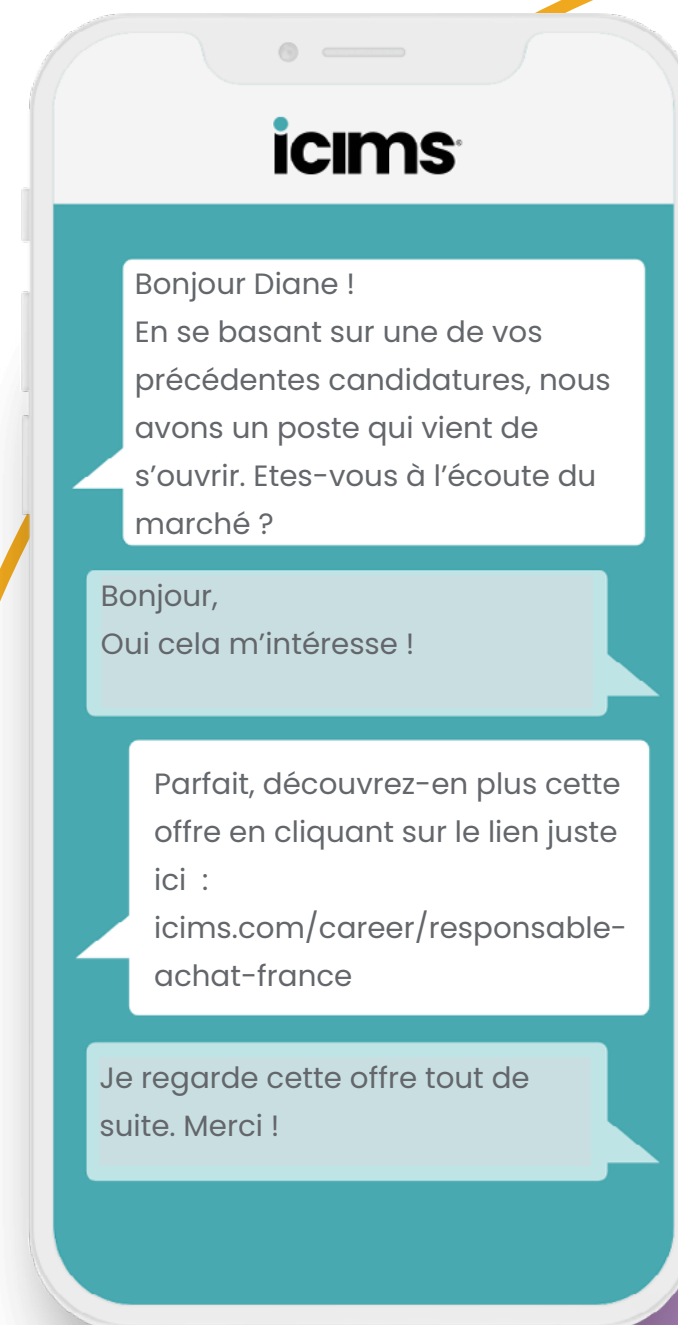
Vous pouvez faciliter la recherche d'un emploi et la rendre plus efficace en communiquant avec les candidats via les canaux qu'ils utilisent déjà. Saisissez l'opportunité de concevoir des communications qui améliorent leur expérience et permettent à votre entreprise de se démarquer.

Voici quelques pistes intéressantes pour communiquer avec les candidats :

Tenez les candidats informés en leur envoyant de courtes communications à l'aide d'applications de messagerie. C'est ce qu'ils recherchent : environ 90 % des candidats affirment qu'il serait utile de recevoir des SMS pendant le processus d'embauche.

Tirez parti des réseaux sociaux. En Europe, 60% de la population utilise les réseaux sociaux, ce qui fait de ces plateformes l'endroit idéal pour présenter votre marque employeur et vos offres d'emploi.

Communiquez par SMS. D'après les estimations mondiales, au moins 5 milliards de personnes disposent d'appareils mobiles ; les SMS vous permettent de toucher davantage de personnes.



Nos conseils

Soyez prudent lorsque vous envoyez des SMS aux candidats. Les recruteurs ne doivent pas utiliser leur téléphone personnel pour envoyer des SMS. Cela engendrerait des conflits de conformité et de sécurité des données.

Optez plutôt pour des applications de recrutement qui proposent des outils d'envoi de SMS. Pour bénéficier des avantages de la communication par SMS, il vous faut un système reposant sur les meilleures pratiques en matière de sécurité des données, dans le respect des réglementations gouvernementales.

Engagez les candidats et rendez chaque étape **plus simple** pour postuler

Garder l'attention des candidats peut s'avérer difficile lorsque les talents sont rares. Les candidats ont le choix et ils le savent. Réfléchissez à la manière dont vous communiquez avec eux et à quelle fréquence.

Voici quelques moyens de vous faire connaître des candidats :

Élargissez votre vivier de talents en publiant des offres d'emploi sur les sites et les forums d'emploi les plus pertinents pour votre secteur.

(Il en existe des centaines.) Examinez les statistiques de chaque site pour déterminer la méthode adéquate. Continuez à publier sur les sites où vous suscitez le plus d'intérêt. Grâce à l'automatisation, vous pouvez publier sur les sites qui vous conviennent le mieux sans trop d'efforts.

Diffusez largement vos offres de façon originale. Des messages courts tels que « POSTULER par SMS au 97211 » ou grâce à TikTok peuvent attirer un public auquel vous n'auriez peut-être pas pensé.

Répondez aux candidats 24h/24. Grâce à des outils tels que les chatbots reposant sur l'intelligence artificielle, vous pouvez répondre aux questions des candidats 24h/24. Un chatbot peut également inviter les candidats à postuler s'ils se sentent prêts. Une fois que les candidats ont postulé, il les guide tout au long du processus, programme les entretiens, et aide même à sélectionner les candidats en fonction de critères prédéterminés.

Responsable
Marketing

Postulez

Chef de
projets

Postulez

Commercial

Postulez

Bonnes pratiques

Pour attirer plus de candidats en période de pénurie de talents, Hard Rock a permis aux candidats de postuler plus facilement grâce à leur téléphone et de communiquer avec les recruteurs par SMS.

Cela a permis à Hard Rock d'augmenter son taux de réponse à 75 %, contre 50 % avec l'e-mail et le téléphone. Les recruteurs ont la possibilité d'envoyer une série de messages pré-écrits à des groupes de candidats ou de communiquer directement avec eux. L'équipe utilise également les textos pour inviter les candidats à des événements de recrutement et utilise le volume des réponses pour prédire le taux de participation.



Bonjour Marc !
Merci de l'intérêt que vous portez à notre entreprise ! Avez-vous un moment pour répondre à quelques questions ?

Bien sûr !

Super ! Quel est votre nom complet ?

Marc Dupont

Et où habitez-vous, Marc ?

A Lyon

Personnalisez votre expérience candidats

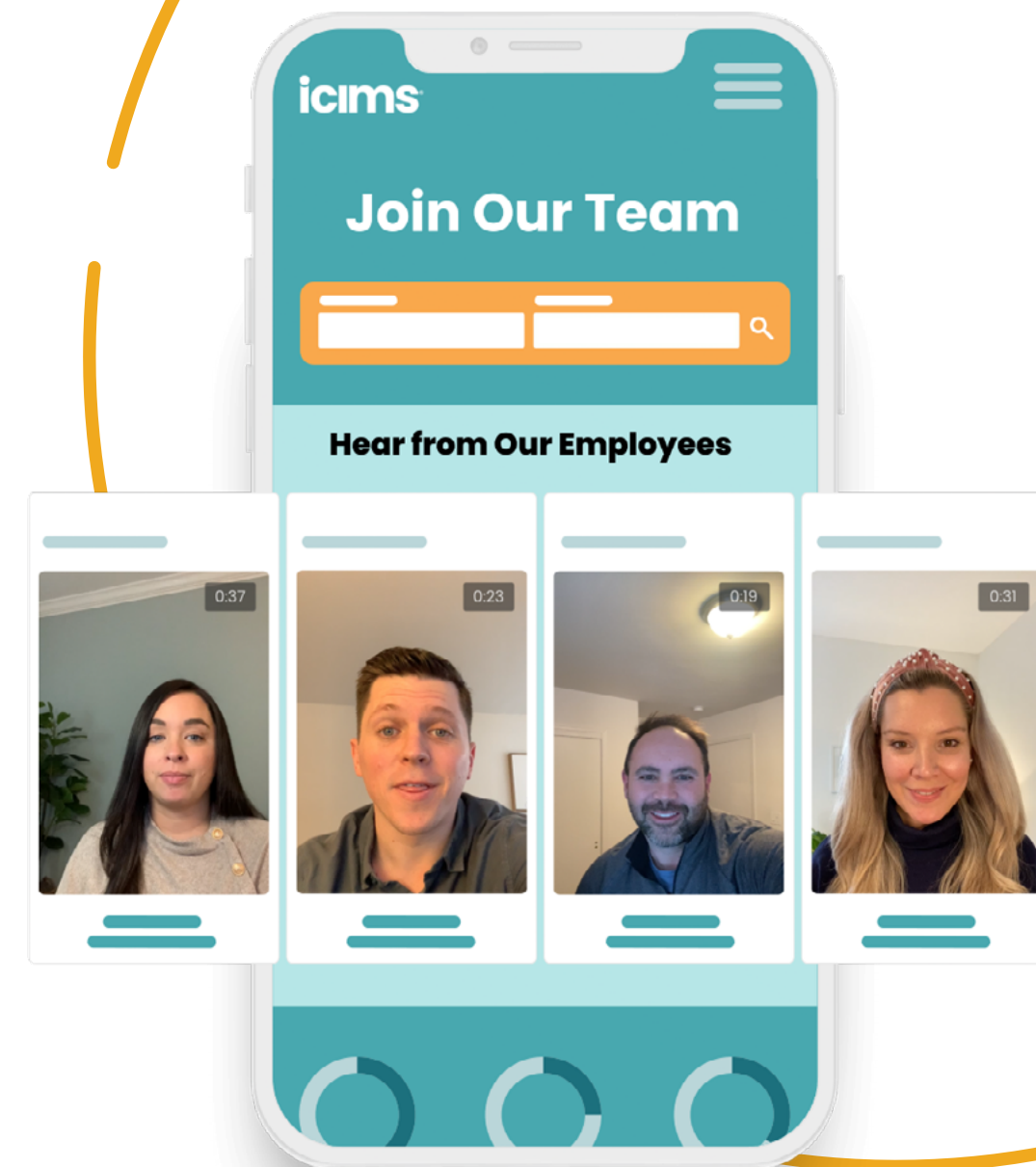
Plus que jamais, établir un lien personnalisé est primordial pour réussir vos recrutements. La création d'une expérience personnalisée a pu difficile à mettre en place avec l'augmentation du nombre de candidats et du télétravail. Grâce à la technologie, ce n'est pas le cas.

Grâce à une expérience personnalisée, les candidats ont plus de chances de penser à vous lorsqu'ils seront prêts à postuler. La personnalisation montre que vous vous investissez pour eux, ce qui vous rend attrayant en tant qu'employeur potentiel.

Voici quelques exemples de contenu à créer et à partager :

Organisez des salons de recrutement virtuels. Tout comme les salons de recrutement en présentiel, les événements virtuels sont un excellent moyen de rencontrer un grand nombre de candidats. Les recruteurs peuvent utiliser des chats individuels, des salles de réunion en ligne et des applications de messagerie pour faciliter ces expériences et établir des liens avec les candidats.

Utilisez la vidéo tout au long de l'expérience candidat. Qui de mieux que vos employés pour mettre en valeur votre marque employeur ? Recueillez les témoignages de vos équipes sur leur travail et partagez-les sur votre site carrière. L'ajout de la vidéo dans le processus d'entretien donne aux candidats l'occasion de montrer leur personnalité en préenregistrant leurs réponses au moment qui leur convient le mieux.



Nos conseils

Candidate.ID, permet de personnaliser et d'adapter l'expérience candidats grâce à des campagnes de marketing de recrutement automatisées.

[En savoir plus.](#)

Personnalisez votre expérience candidats

Pour les nouvelles recrues, une vidéo de « *bienvenue dans l'équipe* » est une façon efficace de personnaliser ce moment important du parcours de recrutement, surtout quand l'onboarding est réalisé à distance.

- **Restez en contact par e-mail et par SMS.** Les campagnes automatisées d'e-mails et de SMS offrent un moyen facile de communiquer tout au long du processus de recrutement. Un contact rapide et personnalisé démontre que vous pensez à vos candidats en tant qu'individus. Un message tel que « *Bonjour, la phase de recrutement est toujours en cours, mais nous ne vous oublions pas. Nous revenons vers vous très vite.* » montre que vous vous souciez de l'expérience de chaque personne.



Analysez vos KPI pour améliorer l'engagement et augmenter votre ROI

Les indicateurs de recrutement sont des mesures et des données que vous pouvez utiliser pour identifier et résoudre les problèmes afin d'obtenir de meilleurs résultats. Sans eux, vous risquez d'investir votre temps, votre énergie et votre budget dans des domaines qui ne seront pas les plus rentables.

Le suivi des données pertinentes vous aidera à savoir comment attirer, engager et recruter des candidats qualifiés. Vous pouvez suivre des dizaines d'indicateurs, mais vous pouvez commencer par les données qui vous aideront à évaluer les niveaux d'engagement des candidats.

Voici quelques exemples de KPI à créer et à partager :

Utilisez les données sur la source de recrutement pour déterminer la proportion de vos embauches totales provenant des divers canaux ou sources de recrutement. Ces informations vous permettent de concentrer votre attention sur les canaux les plus utiles et d'éviter de consacrer du temps et de l'argent à des sources moins fructueuses.

Évaluez les taux de conversion des candidatures pour mesurer l'engagement des candidats dans votre processus. Un faible taux de conversion peut indiquer que votre processus est trop complexe. En effet, 60 % des personnes ont abandonné leur candidature en cours de saisie parce que le formulaire était trop long ou trop compliqué.



Nos conseils

La centralisation de vos données est essentielle pour suivre l'efficacité et la pertinence de votre processus de recrutement. Lorsque les données sont dispersées, il est difficile de les rassembler et d'autant plus de les analyser. Optez pour un système qui vous permet de suivre et d'analyser les données via un tableau de bord unique et simplifié.

Analysez vos KPI pour améliorer l'engagement et augmenter votre ROI

Analysez le taux d'acceptation des offres pour déterminer l'efficacité de votre démarche auprès des candidats. Si vos données indiquent un intérêt initial élevé, mais un faible taux d'acceptation, cela peut indiquer un problème d'engagement à une étape du processus. Contactez les candidats qui ont refusé une offre de votre entreprise pour en déterminer les raisons.

Exploitez les analyses de la Talent Community dans le CRM pour mieux comprendre et vous adapter. Prenez des décisions basées sur des données pour améliorer votre taux de conversion.



Ensemble pour se réunir

Dans un monde du travail qui évolue rapidement, les liens tissés avec les candidats restent essentiels à la réussite de votre recrutement.

1 **Communiquez** via les canaux que les candidats utilisent

2 Engagez les candidats et rendez chaque étape **plus simple** pour postuler

3 **Personnalisez** votre expérience candidats

4 **Analysez vos KPI** pour améliorer l'engagement et augmenter votre ROI

Attract ▶ Engage ▶ Hire ▶ Advance



Le télétravail a bouleversé presque tous les aspects de l'acquisition de talents. C'est l'occasion de transformer votre entreprise (et vos équipes) en adaptant votre processus de recrutement.

Obtenez des conseils et des solutions pour engager, recruter et développer les meilleurs talents.

[Demandez une démo](#)