

## Formation au recrutement digital

---

Trouver les meilleurs talents est difficile en période de crise et de réorganisation. Se former aux meilleures pratiques du digital devient crucial.

### 1 – Comment trouver plus de candidats potentiels

- **Création d'une lexicographie complète correspondant aux besoins du poste** : mots-clés, synonymes et termes comparables explicitant la fonction, le secteur, les compétences, la localisation, les langues..., afin de rendre chaque recherche plus pertinente.
- **Sélection des zones de recherche** : bases de données internes à l'entreprise, bases de données publiques, bases de données commercialisées par des prestataires, moteurs de recherche généralistes, réseaux sociaux professionnels, autres réseaux et sites communautaires, sites de CV en ligne, sites d'alumni, pages personnelles.
- **Utilisation des méthodes de recherche appropriées** : diffusion d'annonces, moteurs intégrés, requêtes à base d'opérateurs booléens sur des moteurs généralistes, outils spécialisés.

### 2 – Comment obtenir efficacement les CV et les coordonnées

Accessibilité dans le cadre de la recherche des candidats potentiels.

Démarches si on ne dispose que de noms et éventuellement d'indications d'entreprises :

- **Recherche dans d'autres zones** que celle qui a permis d'identifier le candidat potentiel.
- **Approche directe par message personnel** sur le réseau où le candidat potentiel a été identifié.
- Respect des **codes de communication** du réseau concerné, de la **marque employeur** de l'entreprise et d'un **mode d'expression** destiné à convaincre.

### 3 – Comment valider des statuts de "candidats intéressés par le poste"

- **Comment effectuer une première approche** avec des moyens de communication appropriés : téléphone, sms, mail, message personnel sur un réseau.
- **Comment susciter la confiance et l'engagement du candidat potentiel** : personnalisation, confidentialité, transparence, exhaustivité, précision, écoute.
- **Comment obtenir les informations déterminantes pour minimiser les risques de désengagement** : intérêt pour le poste, disponibilité, accord pour entrer dans le processus de qualification, premier niveau de fidélisation.