

Attirer les candidats passifs

Pour mieux recruter et toucher les meilleurs candidats, CareerBuilder mise sur une stratégie unique visant les candidats passifs. Mais qui est ce candidat passif ? Qu'est ce qui le différencie des autres candidats ?

Quel est ce candidat unique en son genre ?

Les candidats passifs représentent plus de la moitié des profils présents sur le marché. Dans les faits, 55% des travailleurs ayant un emploi estiment qu'ils ne sont pas activement à la recherche d'une nouvelle activité, mais seraient ouverts à toute nouvelle opportunité si l'une d'elle venait à leur être proposée et si celle-ci se trouvait être meilleure que leur emploi actuel.

Ce candidat particulier est précieux pour toute entreprise mais il est souvent difficile à atteindre.

Le candidat passif est un salarié en poste qui peut être - ou ne pas être - satisfait de sa situation professionnelle du moment. Sa recherche d'un nouvel emploi ne lui prend que peu ou pas de temps mais il est cependant très attentif à sa carrière et serait prêt à quitter son emploi pour une bonne opportunité. La famille des candidats passifs est particulièrement précieuse pour les recruteurs puisqu'elle est composée en majeure partie de professionnels qualifiés et expérimentés.

Contrairement au candidat actif qui est beaucoup plus facile à attirer car il est dominé par l'envie de trouver un emploi et se sortit de ce qu'il considère comme une "mauvaise passe", le candidat passif ne recherche pas d'emploi et est donc plus difficile à capter.

Les meilleurs moyens d'atteindre les candidats passifs

Attirer un candidat passif est une tâche complexe qui exige de fait plus d'engagement de la part des recruteurs. Les procédures de recrutement traditionnelles ne génèrent pas pour les candidats passifs un attrait particulier comme elles le font avec les candidats actifs. Dénicher la perle rare implique donc une approche proactive et stratégique qui consiste à révéler à ces profils passifs ce que l'entreprise peut leur offrir de mieux.

Etre actif oblige à exposer l'entreprise au candidat passif, et non pas à attendre qu'il vienne à vous.

La plupart des candidats passifs ne s'attardent pas sur la recherche d'emploi et n'effectuent qu'une recherche rapide afin de vérifier les nouvelles offres d'emploi pouvant être intéressantes. Ils opèrent souvent après avoir lu des articles relatifs aux projets professionnels, sur les sites des journaux, MSN, France Télévisions, Talents.fr ou tout autre site spécialisé. D'autres cherchent lors de moments de détente, dans un café, pendant les vacances, ou même lorsqu'ils rentrent chez eux frustrés après une journée de travail difficile.

Pour une entreprise, la stratégie consiste à publier ses offres d'emplois exactement là où le candidat passif se trouve et notamment grâce aux outils proposés par CareerBuilder.

Les outils pour attirer les candidats passifs

Avec ses outils de recrutements novateurs, CareerBuilder permet aux entreprises d'aller au devant des candidats passifs et susciter leur intérêt.

Les offres d'emploi : Avec 23% de candidats passifs utilisant Internet pour leur recherche d'emploi, une annonce attirante et bien rédigée postée sur Careerbuilder.fr est le meilleur moyen d'attirer les candidats passifs !

Le Brandbuilder : Il permet d'installer l'image de marque de la société sur le marché. Pour le

candidat passif, la notoriété d'une entreprise est un critère essentiel dans le choix de son futur emploi.

Le moteur de recherche optimisé : Sur Careerbuilder.fr le moteur de recherche permet aux entreprises de maximiser leur visibilité sur internet. Un lien vers les offres d'emploi de la société recherchée par le candidat passif apparaît dans les résultats des moteurs de recherche tels que Google.

Le Job branding : Le Job Branding permet à l'entreprise qui recrute de se démarquer en créant une offre personnalisée ce qui augmente les candidatures de 32 %.

Les CV Recommandés : Le CV recommandé permet au recruteur de gagner du temps lors de la recherche du bon candidat. Cette technologie brevetée est capable de chercher de différentes manières, en restant sensible au contexte, les candidats ou postulants les plus aptes à occuper le poste en se basant sur les critères requis par la profession.

L'utilisation de ces outils disponibles sur CareerBuilder est le meilleur moyen de passer d'une stratégie de recrutement réactive à une stratégie active. La concurrence est rude pour recruter les meilleurs talents. Il ne faut donc pas rester en retrait à attendre que le candidat passif vienne de lui-même.

Avec CareerBuilder, les entreprises n'ont plus qu'un seul objectif : envoyer au candidat passif le signal qu'il attend !