



● Article de blog

Qu'est-ce qu'un vivier de candidats et comment l'optimiser ?

Introduction

En tant que recruteur, les occasions de rencontrer des profils prometteurs sont nombreuses. Malheureusement, il n'est pas possible de tous les recruter à un instant T. Un candidat ou un contact intéressant non embauché, c'est assez frustrant quand on a passé du temps à étudier son profil, parfois même à le rencontrer. La mise en place de viviers de candidats permet d'exploiter cette connaissance et d'anticiper les prochains recrutements.

Sommaire

1.	Une définition du vivier de candidats	3
1.1.	Une réserve de talents	3
1.2.	Quels outils pour créer des viviers ?	4
1.3.	Quelles données ajouter au vivier ?	5
2.	Quelques conseils pour un vivier de candidats efficace	5
2.1.	Segmenter l'information pour une recherche rapide	5
2.2.	Animer les viviers	6
2.3.	Mettre à jour les informations	6
3.	3 astuces pour entretenir un vivier	6
3.1.	Focus sur la newsletter RH	6
3.2.	L'implication des profils	7
3.3.	Un œil sur les anciennes recrues	7
4.	Prêt à utiliser un logiciel pour vos viviers ?	8

1. Une définition du vivier de candidats

1.1. Une réserve de talents

Un vivier est une base de données de bons candidats potentiels répondant à une problématique spécifique de recrutement. Il peut être constitué :

- De candidats à une offre non retenus bien qu'ils aient un parcours intéressant.
- De candidats s'étant fait connaître via une candidature spontanée.
- De profils issus de recherches proactives sur les CVthèques en ligne et sur les réseaux sociaux.
- De personnes rencontrées lors d'événements professionnels.
- De candidats cooptés par des salariés ambassadeurs.
- Des salariés ayant demandé une mobilité interne.
- D'anciens excellents employés ou stagiaires sur lesquels on souhaite garder un œil pour un éventuel recrutement boomerang.

Il n'y a pas de limite pour le nombre de viviers. L'équipe RH peut en créer autant que nécessaire pour répondre à de multiples contextes de recrutement : par secteur géographique, par métier, pour anticiper un départ ou un remplacement ponctuel, pour structurer la mobilité interne, devancer le lancement d'une nouvelle activité...

Quand les viviers de candidats sont bien structurés et mis à jour régulièrement, ils font gagner un temps considérable. C'est d'autant plus utile s'il y a urgence sur le poste. En contactant directement des profils connus et déjà qualifiés, on s'épargne les étapes de diffusion et de promotion d'une annonce, puis d'attente des candidatures.

1.2. Quels outils pour créer des viviers ?

Les équipes RH les plus avancées dans la digitalisation de leurs méthodes de travail utilisent un [logiciel de recrutement](#). Ce dernier peut proposer nativement une fonctionnalité de viviers de candidats. C'est le cas de We Recruit, qui permet de centraliser et de gérer les candidatures, mais aussi de créer des viviers sans limite de profils. La collecte de l'historique des candidatures, des échanges par mail avec les recruteurs et des CV est automatique. Les données s'enrichissent au gré des interactions avec les candidats et du sourcing de l'équipe RH.

Pour les recruteurs ne disposant pas d'un logiciel de recrutement ou si ce logiciel n'a pas la fonctionnalité de viviers, il est possible de commencer avec un simple tableur

(type Excel ou Google Sheet). On peut créer dans un document plusieurs onglets avec une feuille de calcul, chaque onglet constituant un vivier. Dans la feuille de calcul, chaque ligne regroupe les informations d'un profil.

Il faut tout de même de souligner que la version classique d'Excel (ou de Numbers pour MAC) n'est pas conçue pour le travail collaboratif. Si vous voulez maintenir le fichier à plusieurs (managers et/ou recruteurs) et y partager vos impressions, le travail sera fastidieux.

La solution Google Sheet est déjà plus propice à la coopération. Tout le monde peut travailler sur un même fichier en même temps. Les recruteurs peuvent commenter le document et y mettre un lien vers un CV importé sur Google Drive. Le travail de mise à jour des profils y reste cependant chronophage et demande de la concentration. Il y a de fortes chances que les données contenues dans les viviers deviennent rapidement obsolètes sur une solution de tableur.



Vous ne savez pas par où commencer et vous souhaitez faire des essais avant d'adopter un logiciel de recrutement ? Nous vous avons préparé un modèle gratuit de vivier de candidats construit à partir de Google Sheet. Il vous permettra d'amorcer la digitalisation de la donnée candidat.

[Télécharger le modèle.](#)

1.3. Quelles données ajouter au vivier ?

Une fois la structure du vivier mise en place, vient le tri des profils. Il va s'agir de détecter les talents alignés sur les valeurs de l'entreprise, sur ses besoins en compétences et ses projets de développement. Quand le type de profils à rentrer dans le vivier est déterminé, il faut aller chercher les informations utiles pour chacun :

- Identité et coordonnées.
- Source du profil : historique des précédentes candidatures, cooptation, mobilité interne, sourcing LinkedIn...
- Parcours professionnel : compétences, années d'expérience, CV, lien LinkedIn, postes envisageables pour le profil.
- Historique des précédents échanges et annotations des recruteurs de l'époque.

Le Code du travail définit un cadre légal dans l'utilisation du vivier de candidats. L'entreprise doit le déclarer à la CNIL. Il est interdit de collecter certaines informations telles que l'origine raciale, les convictions religieuses ou politiques. Le recruteur doit par ailleurs informer le candidat de la collecte de ses données et leur durée de conservation. À tout moment, ce dernier peut demander d'accéder à ses informations personnelles et s'opposer à cette collecte. Une fonctionnalité de vivier intégrée à un logiciel de recrutement permet là encore d'automatiser la gestion RGPD de la donnée candidat. La RGPD impose une durée maximum de 730 jours de conservation de la donnée. Au-delà, elles doivent être anonymisées. Les candidats ont la possibilité, à tout moment, de vous demander de supprimer ou d'anonymiser leurs données.

2. Quelques conseils pour un vivier de candidats efficace

2.1. Segmenter l'information pour une recherche rapide

Le temps passé à structurer les profils ajoutés aux viviers sera un atout dans les recherches par la suite. Il est indispensable d'avoir une organisation bien établie avec, par exemple, un système de mots clés. Plusieurs thématiques sémantiques peuvent être utilisées : un métier, un domaine d'activités, une compétence spécifique, un logiciel, une localisation géographique, etc.

Chez We Recruit, nous organisons nos viviers par métier lorsque les besoins en recrutement sont récurrents. Pour les candidatures spontanées intéressantes, nous les segmentons par pôle. Ensuite, nous ajoutons au minimum 3 informations sous forme de mots clés : Le métier recherché par le candidat, sa localisation géographique et ses compétences clés. L'ajout des compétences facilite la recherche du candidat idéal par rapport aux besoins. Si nous sommes à la recherche d'un(e) commercial(e) à Lyon qui sait utiliser Hubspot, nous recherchons dans le vivier « Commercial(e) », tous les candidats qui habitent à Lyon et qui savent utiliser ce CRM. En quelques clics, nous avons une liste de candidats potentiels déjà qualifiés.

2.2. Animer les viviers

Pour être efficace, un vivier doit être animé régulièrement. Une newsletter ou un mail personnalisé sur les évolutions internes de l'entreprise sont de bons moyens de garder le contact. Même s'il n'y a pas de poste à pourvoir à l'instant T, vous restez dans la mémoire du potentiel candidat. Il sera ainsi plus enclin à écouter votre proposition le jour où vous aurez un poste à lui présenter.

2.3. Mettre à jour les informations

La vie est pleine de rebondissements. En quelques mois, la situation d'un contact peut avoir changé. Il est important de passer régulièrement en revue les viviers de candidats pour supprimer les profils qui ne sont plus pertinents ou pour mettre à jour les informations. C'est un travail constant. Cela peut passer par des données administratives plutôt triviales (changement d'adresse mail ou de ville) ou par une information capitale qui pourra précipiter une décision : départ de chez un concurrent, nouvelles compétences acquises grâce à une formation, reconversion, etc.

3. 3 astuces pour entretenir un vivier

3.1. Focus sur la newsletter RH

La newsletter permet de créer une relation continue avec les candidats. Et même si elle demande un peu de temps à mettre en place, cela n'est pas rédhibitoire. Surtout qu'il existe des solutions en ligne gratuites ([Mailchimp](#), [SendinBlue](#)) pour créer simplement des newsletters percutantes et paramétrer les envois. Vous n'êtes pas graphiste de formation ? Pas de panique ! Il existe des outils gratuits ([Canva](#) ou [Crello](#)) de création de visuels pour illustrer les actualités.

Concernant le contenu, vous pouvez y insérer :

- des articles sur les dernières actions mises en place pour le bien-être des salariés (séminaires, télétravail, activités, formations) ;
- des portraits des salariés et des articles sur les métiers de l'entreprise ;
- une incontournable section regroupant les offres d'emploi à pourvoir.
- Concernant la fréquence, mieux vaut privilégier la qualité à la quantité et s'abstenir s'il n'y a rien de nouveau à communiquer. Les newsletters trop rapprochées provoquent un effet de rejet auprès des destinataires. Limitez l'envoi à une newsletter mensuelle voire trimestrielle. De cette manière, on

continue à nouer des liens avec les profils des viviers en maintenant un échange régulier mais non intrusif.

3.2. L'implication des profils

Nous l'avons vu, un vivier n'est jamais figé. C'est pourquoi il est nécessaire de mettre à jour régulièrement les informations des profils présents dans votre vivier.

Quoi de mieux que de demander directement au contact de vous donner lui-même cette information ? Pour cela, effectuez un mailing groupé (automatisable avec un logiciel de recrutement) à intervalles réguliers. Il s'agit d'être le plus transparent possible en expliquant que son profil vous intéresse, qu'il fait partie de votre vivier et que vous souhaitez le mettre à jour dans l'éventualité où une opportunité venait à s'ouvrir. De cette manière, vous économisez du temps de recherche pour la mise à jour des données et vous vous rappelez à son bon souvenir.

Gardez à l'esprit que la nouvelle loi sur la protection des données de mai 2018 accentue la transparence auprès des candidats sur la collecte de leurs données et de son but. En bonus, les profils clairement informés répondant positivement à votre demande seront les plus motivés à l'idée de rejoindre votre entreprise. Il est donc bénéfique d'être transparent avec eux.

3.3. Un œil sur les anciennes recrues

On a parfois le souvenir d'un stagiaire talentueux mais il n'y avait pas les budgets pour ouvrir un poste en CDI à l'époque ? Depuis, il a sûrement gagné en expérience et en maturité dans d'autres entreprises. Il en est de même pour d'anciens salariés, partis en bons termes, qui avaient envie de découvrir de nouvelles méthodes sous d'autres horizons. Le profil a déjà fait ses preuves au sein de l'entreprise et il y a de fortes chances que son retour soit enrichissant pour l'équipe. C'est la nouvelle tendance dans le recrutement : le salarié boomerang.

Certains recruteurs ont acquis le réflexe d'alimenter leurs viviers avec ces anciens salariés et stagiaires. Reprendre contact régulièrement avec eux est une double bonne idée. Primo, parce que cela permet de mettre à jour leurs informations dans le vivier. Secondo, puisqu'on parle de salarié ambassadeur, pourquoi pas d'ex-salarié ambassadeur ? Un ancien salarié qui a gardé un bon souvenir de l'entreprise sera un excellent promoteur, vous apportant des candidatures spontanées et des profils prometteurs par sa cooptation... et qui rempliront à leur tour vos viviers de candidats.

4. Prêt à utiliser un logiciel pour vos viviers ?

Le logiciel de recrutement We Recruit possède une fonctionnalité vous permettant de créer des viviers personnalisés. Vous pouvez en créer autant que nécessaires, sans limite sur le nombre de CV enregistrés. [En savoir plus.](#)



Notre mission

"Réenchanter le recrutement, pour tous"

Nous concevons un logiciel qui optimise l'expérience de toutes les parties prenantes d'un recrutement. Oui, vraiment toutes !

● Recruteurs

Un outil de travail spécialisé pour les métiers du recrutement, intuitif et, ce qui ne gâche rien, joli !

● Managers

La prise en compte des opérationnels qui interviennent dans les recrutements et qui n'ont pas ou peu de connaissances RH.

● Candidats

Un soin apporté aux interfaces utilisées par les postulants et une optimisation des processus de recrutement pour aboutir à l'expérience candidat optimale.

www.werecruit.com

02 30 96 67 56

Cet article a été rédigé par la société We Recruit.
Merci de nous contacter à l'adresse mletellier@werecruit.io
avant de le diffuser ou d'en citer des extraits.

We Recruit, 1 b avenue de Belle Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné, France