

OPTIMISER SA RECHERCHE DE CANDIDAT VIA DES OUTILS PERFORMANTS DE CIBLAGE

La recherche par compétences répond aux évolutions du marché du travail. Au-delà du métier, elle permet d'identifier les savoirs, les savoir-faire mais aussi les qualités professionnelles des candidats. Depuis septembre 2017, Pôle Emploi utilise le même référentiel de compétences entre CV et offres d'emploi : un matching facilité et pertinent sur pole-emploi.fr !

Le sourcing par compétences : un ciblage précis pour une meilleure efficacité

Dans son espace « Recruteur », dès la saisie du métier, les compétences les plus attendues pour le poste vous sont proposées. Vous pouvez décider d'en ajouter mais aussi mettre en avant celles qui vous semblent indispensables.

Vous pouvez même inclure des qualités professionnelles qui renvoient à la personnalité du candidat recherché et qui sont en adéquation avec les valeurs de votre entreprise.

Une fois votre offre publiée, l'interface vous propose une sélection de CV qui correspond au métier déterminé et aux compétences que vous avez identifiées.

Deux exemples :

Pour un serveur (H/F)

- Savoir : Techniques de mémorisation
- Savoir-faire : Accueillir le client à son arrivée au restaurant, l'installer à une table et lui présenter la carte
- Qualité professionnelle : gestion du stress

Pour un vendeur(se)

- Savoir : Techniques de vente
- Savoir-faire : Proposer un produit/service adapté à la demande du client
- Qualité professionnelle : force de proposition

Vous souhaitez élargir votre sélection ?

Une deuxième liste de suggestion est à votre disposition avec des profils au métier proche et qui détiennent les compétences visées.

Astuce : avec l'application « je recrute », vous utilisez les mêmes fonctionnalités depuis votre smartphone (disponible sur Android et Apple Store).

Comment choisir le bon profil ?

Confronter les CV sélectionnés aux compétences attendues sur le poste !

Avec le comparatif poste/candidat, vous pouvez à partir d'un code couleur, repérer rapidement la correspondance ou l'écart entre les compétences demandées dans l'offre et celles renseignées par le candidat.

Et recruter sans CV ?

La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des aptitudes nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme.

Elle est utile s'il n'existe pas de qualification pour un poste donné, si les aptitudes priment sur la qualification, si vous devez faire face à des recrutements en nombre ou pourvoir des postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement dues au manque



de candidats.

Elle offre une réponse personnalisée grâce à des exercices d'évaluation des candidats reproduisant les principales caractéristiques du poste de travail.

[Découvrir la méthode de recrutement par simulation](#)

FICHE(S) RECOMMANDÉE(S)

- Limiter le turnover de vos salariés
- Intégrer votre nouveau collaborateur

