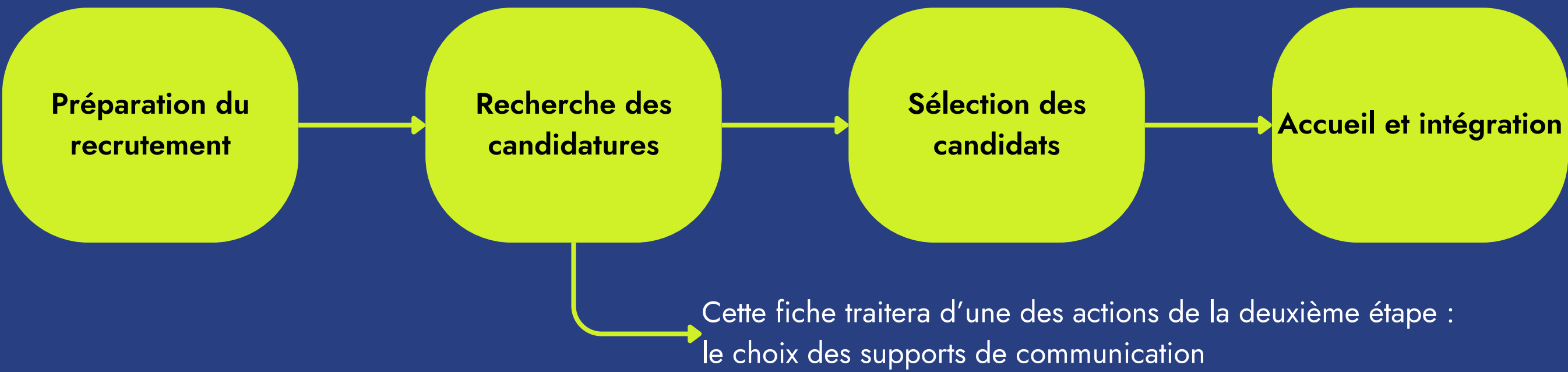




Même si un processus de recrutement peut être différent selon les structures, il existe généralement une base commune :



Pourquoi est-il important de consacrer un temps à cette réflexion ?

Pour faire simple, mener cette réflexion va vous permettre de gagner du TEMPS et de l’ARGENT.

Vous le savez certainement, la liste des canaux de diffusion d’une offre d’emploi est très longue... On peut rapidement être tenté d’utiliser tous ces moyens. Cependant, certains sont payants, d’autres gratuits, certains peuvent demander plus de temps que d’autres... Cette fiche pratique est destinée à vous aider dans votre réflexion du choix des canaux.

Canaux de diffusion	Gratuits	Payants
Sites de recrutement en ligne	- Laval-emploi.fr - Indeed (options gratuites) - Glassdoor (options gratuites) - France travail - Apec (pour les cadres)	- Indeed (options payantes) - Monster, Welcome to the jungle... - Cadremploi - Job boards spécialisés
Réseaux sociaux	LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram, Tiktok (publications gratuites)	- Linkedin Recruiter - Facebook Ads, Twitter Ads, Instagram Ads
Site carrière de l’entreprise	Ajouter une page carrière	Investir dans des services de référencement pour améliorer la visibilité
Partenaires locaux/Agences de recrutement	Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), Service Emploi de Laval Agglomération, Nos quartiers ont des talents, Laval Mayenne Technopole, Mission Locale, École de la seconde chance...	Frais d’agence et chasseurs de têtes. En cliquant ici vous trouverez les acteurs locaux (notamment pages 4 et 5)
Évènements et salon de l’emploi	- Salons gratuits - Forums / salons organisés par les institutions	- Certains stands sont payants lors de salon - Participation à des salons professionnels
Cooptation	Programme sans récompense financière	Programme avec récompense financière
Emailing et Newsletters	Emailing via des listes internes	Plateformes d’emailing
Autres	Annonces internes et bouche à oreille	Annonces dans la presse spécialisée

Nous allons désormais catégoriser les canaux (avec leur utilisation) en fonction de leur cible PRINCIPALE. Evidemment, il peut exister des exceptions. Par exemple, votre site carrière sera consulté par tout type de profils, tout comme vos offres sur Indeed ou encore sur laval-emploi.fr

Profils cadres et expérimentés

LinkedIn : Idéal pour les profils cadres et professionnels avec une expérience significative.

- Utiliser LinkedIn Recruter pour des recherches ciblées.
- Publier des offres sur la page entreprise.
- Participer à des groupes professionnels pertinents.

Cadremploi et Apec : Spécialisés dans les offres pour cadres.

- Publier des annonces sur ces plateformes pour toucher une audience ciblée.
- Adapter le langage et les descriptions aux attentes des utilisateurs du site.

Réseau de cooptation : Encourager les recommandations par les employés existants.

- Offrir des récompenses pour les recommandations aboutissant à des embauches.

Agence de recrutements et chasseurs de têtes :

- Travailler avec des agences spécialisées dans le secteur concerné.

Profils informatiques

Sites spécialisés : Utiliser des plateformes comme Talent.io, WeLoveDevs...

- Publier des offres spécifiques au secteur technologique.
- Participer à des forums et communautés en ligne.

Diffuseur local : Laval Mayenne Technopole peut diffuser vos offres d’emplois à une population du domaine informatique. Rapprochez-vous de Laval Economie pour ce type de diffusion.

Agences de recrutements et chasseurs de têtes

Profils jeunes diplômés et stagiaires

JobTeaser et Welcome to the Jungle : Spécialisés dans les jeunes diplômés et les stages.

- Publier des offres et participer à des événements étudiants.
- Présenter votre entreprise de manière attractive.

Réseaux sociaux : Utiliser Instagram, Facebook et Twitter pour atteindre un public jeune.

- Créer des contenus attractifs et utiliser des publicités ciblées.

Forums et salons de l’emploi étudiant : Participer à des salons et forums organisés par les écoles et universités.

- Préparer des stands et des présentations pour attirer les jeunes talents. Soyez ouvert pour interagir facilement. Réaliser un suivi des candidatures après l’évènement.

 Mission locale : Stages pour les 16-25 ans.

 Ecole de la seconde chance : Stages

 Nos quartiers ont des talents : Accompagne les jeunes diplômés dans leur insertion professionnelle.

Profils postes opérationnels et administratifs

Indeed et France Travail : Pour des recrutements à grande échelle et des postes variés.

- Publier des offres d’emploi gratuites et payantes pour une visibilité maximale.
- Utiliser des mots-clés pertinents pour améliorer la visibilité.
- Mettre à jour régulièrement les annonces pour qu’elles restent en tête des résultats.

Annonces locales : Utiliser des journaux locaux et des plateformes communautaires.

- Publier des offres d’emploi dans des journaux et des sites de petites annonces locales.
- Contacter le service emploi de Laval agglomération

 Emailing et newsletters : Utiliser des bases de données internes et des listes de diffusion locales.

- Envoyer des emails ciblés avec des descriptions de postes.



Comment évaluer l’efficacité d’un canal



Nombre de vues



Nombre de candidatures reçues



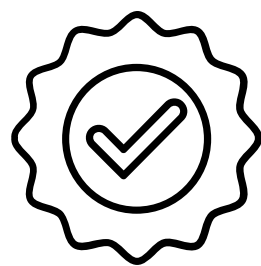
Taux de conversion

(nombre de candidatures / nombre de clics sur une annonce)x100 : mesure l’engagement



Le coût par candidature

(budget alloué/nombre de candidatures)



Taux de candidatures qualifiées