

# L'Ère du Talent Nurturing

De la sélection à la séduction :  
comment engager, convertir et  
et fidéliser vos futurs talents.

Fanny Comba et  
Emilie Jacquier

Webinar - 60 minutes

COMBA  
CONSULTING



## Le Fondement du Nurturing

**“C’est le temps que tu as perdu pour ta rose qui fait ta rose si importante.”**

*– Antoine de Saint Exupéry, Le Petit Prince*

**Le talent nurturing devient central** parce que les candidats sont **plus volatils** et les **viviers** sous-exploités.



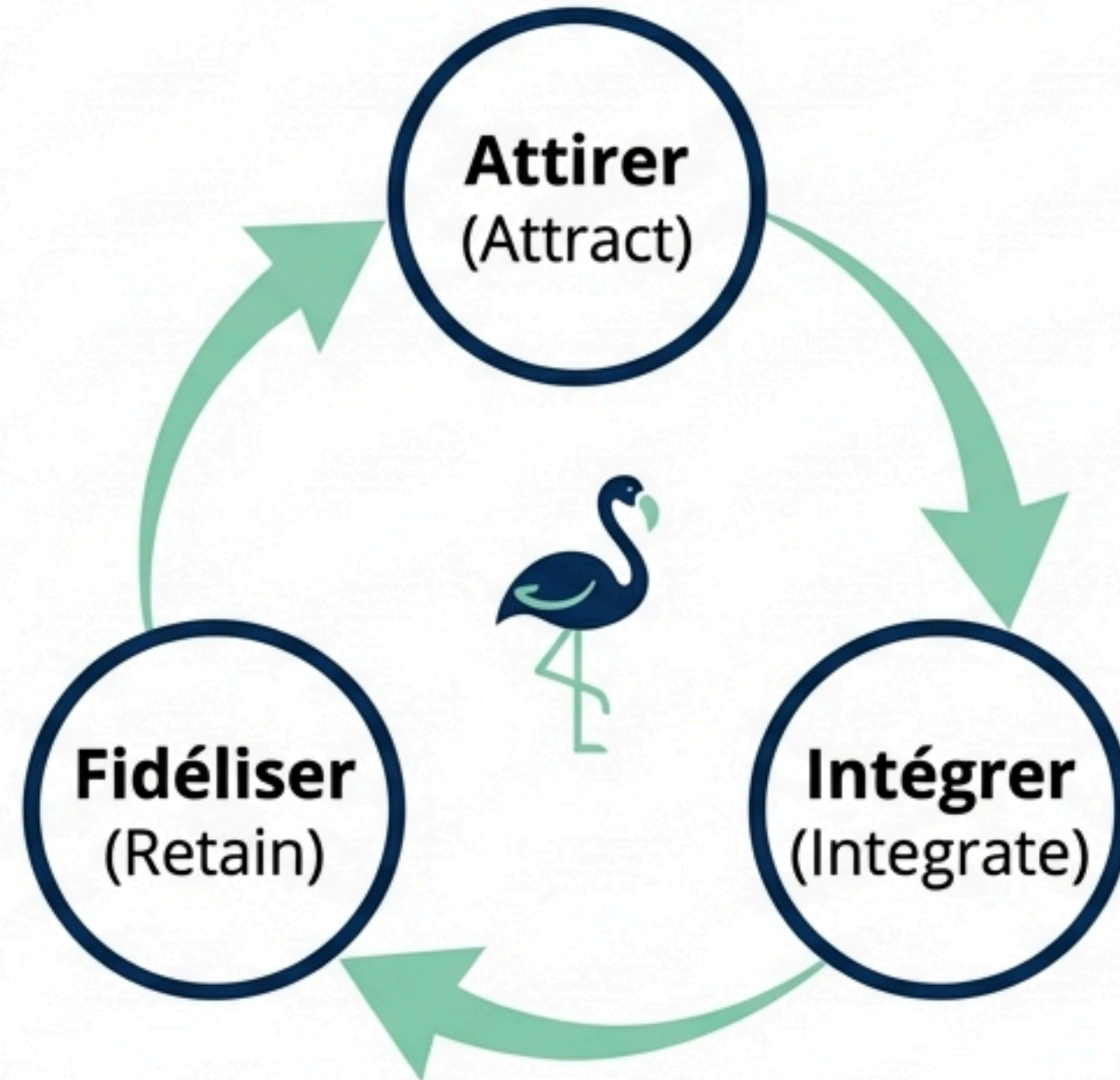
**Créer un lien avant l'embauche réduit le temps** de recrutement.

Cela renforce de manière décisive la **marque employeur**.

# La marque employeur n'est pas un luxe. C'est un levier stratégique.

Ce n'est pas seulement  
publier sur LinkedIn.

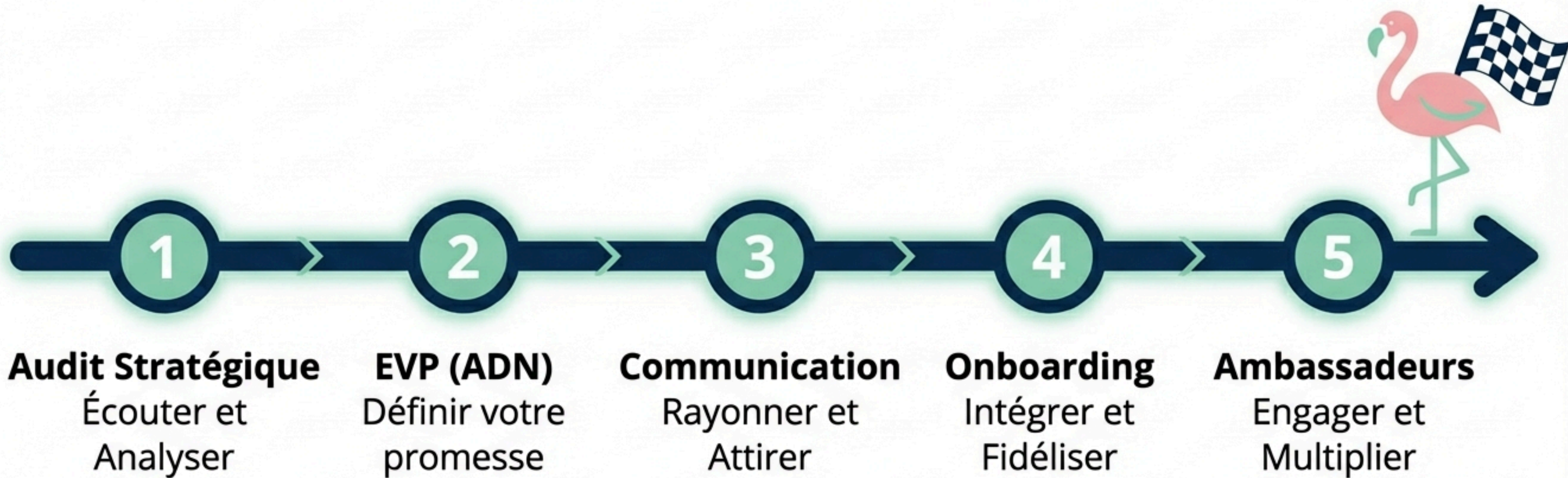
C'est aligner votre ADN  
interne avec votre  
image externe.



**Notre mission :**  
Vous rendre  
inoubliable pour vos  
talents.

Et si tout commençait par votre marque employeur ?

# Une méthodologie en 5 étapes pour sortir du lot.



# L'équipe: l'alliance de la stratégie et du terrain



**Fanny Comba**

Stratégie & Communication



---

**Directrice**, spécialiste de la  
marque employeur depuis 2015.  
Vision créative et structure.



**Emilie Jacquier**

Recrutement & Opérationnel



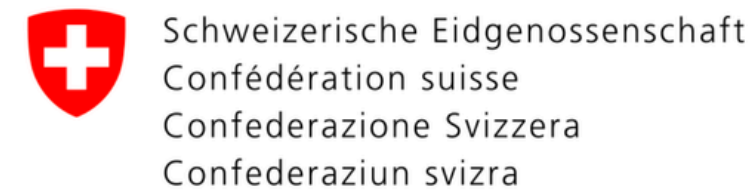
---

**Consultante senior**  
Réalité du recrutement et  
expérience candidat.

Une expertise complémentaire pour  
des solutions sur-mesure

Ils nous font confiance

+ de 230 entreprises accompagnées



**RAIFFEISEN**

A Z Q O R E

## Notre heure ensemble

1. **Le nurturing**, intro et constat : pourquoi on en parle ?
2. **Les bases** d'une communication sans faille  
(Quick wins)
3. Créer et garder le **lien** (le Soft nurturing)
4. **Mesures** du succès et **après** ?
5. QnA

*Avec des surprises*



# **Le nurturing : Pourquoi on en parle ?**

# Le Constat : Un Marché Sous Tension

Publier une offre d'emploi ne suffit plus. Les candidats sont volatils et le rapport de force a basculé.

**60%**

des candidats abandonnent un processus de recrutement à cause d'une expérience négative (Source: Talent Board).



**83%**

des recruteurs ont déjà été confrontés au ghosting de la part des candidats (Source: Indeed).

**43%**

des salariés français sont à l'écoute de nouvelles opportunités, mais attendent d'être séduits (Source: Robert Half).



**La transaction a laissé place à la relation.  
Il faut passer d'une logique de chasse à une logique de séduction.**

# Une Nouvelle Logique de Recrutement

Le recrutement ne se joue plus seulement quand un poste s'ouvre. Il se prépare bien avant.

## AVANT (Logique de Chasse)

- Publier une offre
- Recevoir des candidatures
- Sélectionner



## AUJOURD'HUI (Logique de Séduction)

- **Publier une offre ne suffit plus**
- **Attirer les bons profils**
- **Rassurer** et donner de la **clarté**
- **Relancer** au **bon moment**
- **Aider à se projeter**
- **Garder le lien**, même sans poste immédiat

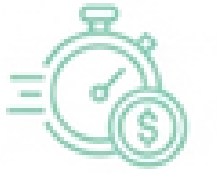


# Pourquoi le sujet devient stratégique

Le talent nurturing devient central parce que :

- les candidats sont plus volatils
- les viviers sont souvent sous-exploités
- la fidélisation commence avant l'embauche
- une meilleure expérience candidat améliore aussi la marque employeur
- un vivier bien entretenu permet de recruter plus vite et plus efficacement avec une meilleure qualité des embauches
- Cela permet de construire un vivier plutôt que repartir de zéro à chaque besoin

**Le contenu attire. Le nurturing entretient. Le recrutement convertit.**



## Temps & Argent

Réduction de 85% du coût d'acquisition des candidats. Baisse drastique de la durée d'acquisition grâce à un vivier pré-qualifié.



# A qui s'adresse le nurturing ?

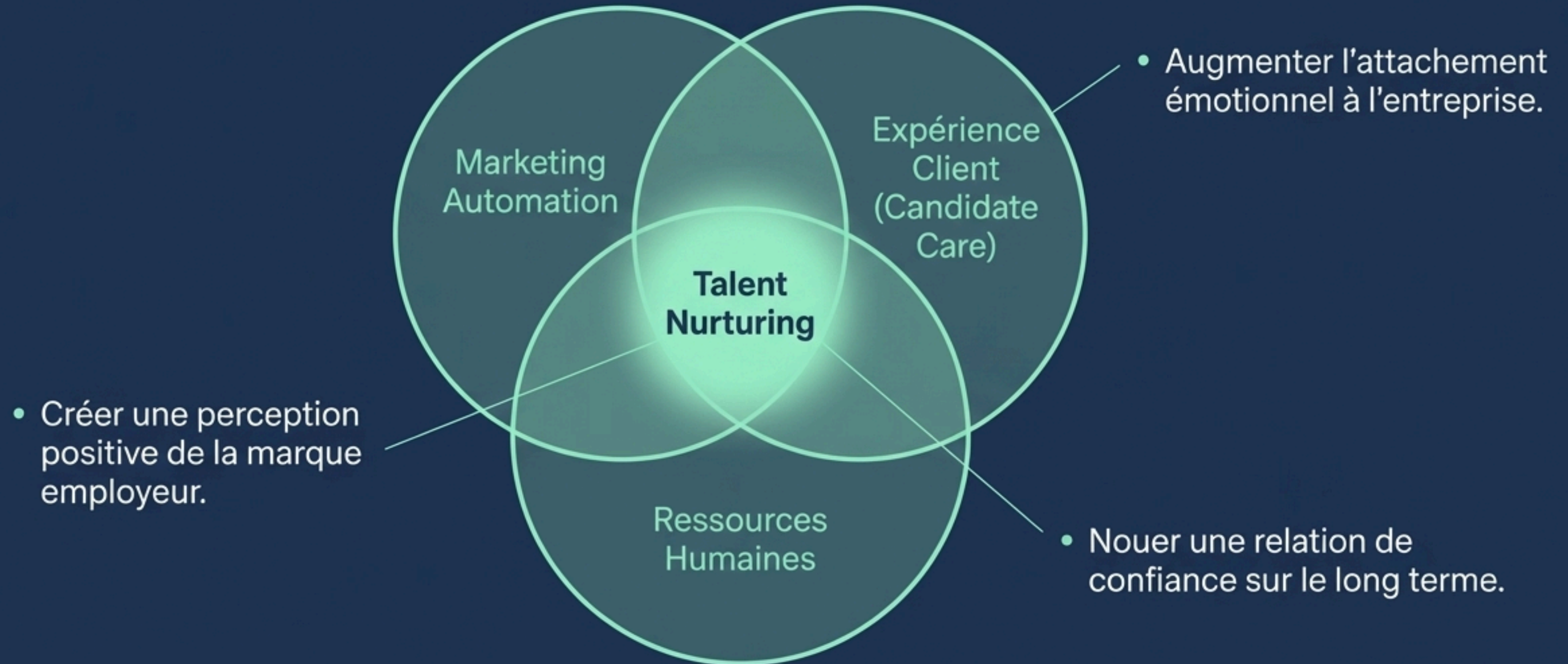
- des candidats en cours de processus
- des candidats passifs
- d'anciens postulants
- des finalistes non retenus
- des personnes qui suivent déjà votre entreprise
- des visiteurs récurrents de votre site carrière ou de votre page

LinkedIn



# Qu'est-ce que le Talent Nurturing ?

L'équivalent RH du Lead Nurturing. C'est l'art d'engager, de cultiver et de maintenir **une relation personnalisée et continue** avec un vivier de talents (actifs et passifs), bien au-delà du simple processus d'embauche immédiat.





# Les bases d'une communication sans faille

## 4 Quick wins simples

# Le candidat a postulé... Et maintenant ? Le maillon faible.

🔍 Découverte

👤 A postulé

👉 Offre acceptée

## Le Paradoxe :

Les entreprises investissent massivement pour attirer, puis imposent un silence radio total pendant des semaines.

1 à 3 semaines sans nouvelles.  
Processus opaque.  
Sentiment d'être un simple numéro.

## La Conséquence :

**Désengagement, volatilité, abandon au profit d'une entreprise plus réactive.**



# Talent Nurturing : Maintenir la flamme

🔍 Découverte

👤 A postulé

🤝 Offre acceptée

## Définition

Une stratégie continue inspirée du lead nurturing (Marketing) pour entretenir une relation de proximité avant, pendant, et après le processus.

## Le Principe

“Nourrir” l’intérêt du candidat avec des interactions régulières, transparentes et hautement personnalisées.

## Les Cibles

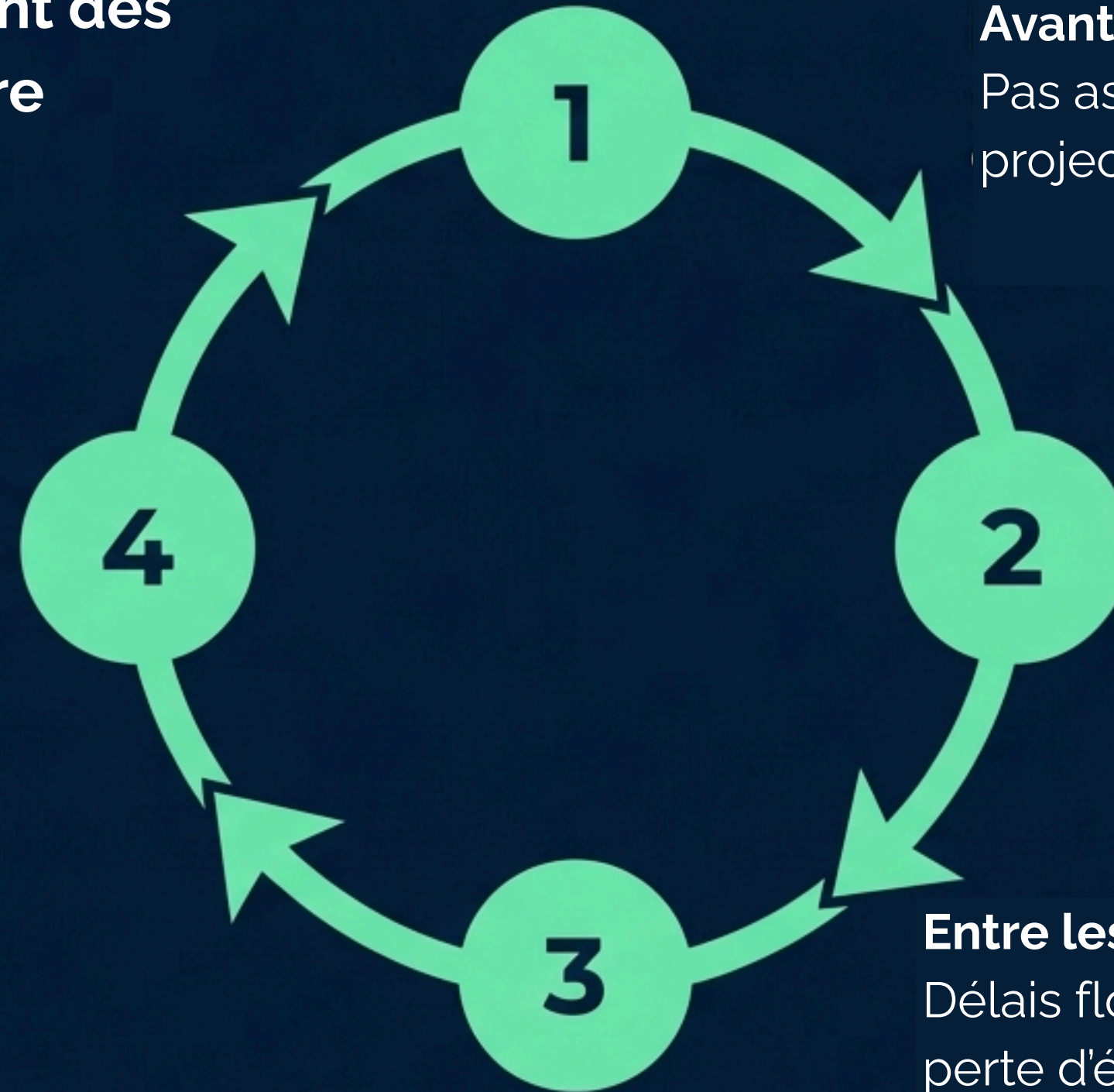
Candidats en cours de process, viviers de talents passifs, et même les candidats refusés (mais prometteurs).



# Les 4 moments de rupture

Où les entreprises perdent des candidats sans s'en rendre compte :

**Après entretien / après refus**  
Pas de feedback, pas de suite, aucun maintien de lien



**Avant la candidature**

Pas assez de clarté, pas assez de projection

**Juste après la candidature**

Accusé de réception froid, vague... ou silence

**Entre les étapes**

Délais flous, manque d'info, perte d'élan

# Quick win n°1 : clarifier le process dès le départ

Annoncer clairement :

- les étapes
- les délais
- les interlocuteurs
- la suite attendue
- le salaire quand c'est possible

La transparence réduit le stress et augmente la projection.  
87 % des candidats attendent la transparence salariale dès le départ.



# Quick win n°2 : soigner l'accusé de réception

Un bon accusé de réception doit :

- confirmer que la candidature est bien reçue
- expliquer les prochaines étapes
- donner un délai réaliste
- montrer que le candidat n'est pas un simple numéro

**Le nurturing peut commencer dès le premier message.**



# Quick win n°3 : éviter le trou noir entre les étapes

Entre deux étapes, un message utile vaut mieux qu'un grand silence :

- “nous avançons”
- “voici le délai mis à jour”
- “voici comment préparer la suite”
- “nous revenons vers vous à telle date”

**Le silence crée du doute.  
Le doute crée du désengagement.**



# Quick win n°4 : répondre, même en cas de refus

Répondre, même négativement :

- est un signe de respect
- améliore l'image employeur
- limite le ghosting inverse
- permet parfois de garder un bon profil dans le vivier

Un refus bien géré vaut mieux qu'un silence mal vécu.



# Les Règles d'Or du Nurturing



## DO'S

- **Personnaliser** : Adressez différemment les candidats actifs et passifs.
- **Être Transparent** : Communiquez clairement sur les délais et les étapes.
- **Donner du Feedback** : Offrez des retours constructifs, même en cas de refus.
- **Créer du Lien Physique** : Proposez des rencontres informelles (visites, déjeuners).



## DON'TS

- **Le Ghosting** : Faire un silence radio après un entretien (le pire ennemi de la marque employeur).
- **La Communication Robotique** : Envoyer des emails froids, génériques et non-ciblés.
- **Ignorer le Feedback Candidat** : Ne pas écouter le ressenti du candidat sur votre processus.
- **L'Oubli post-refus** : Supprimer un bon profil au lieu de l'intégrer au vivier.

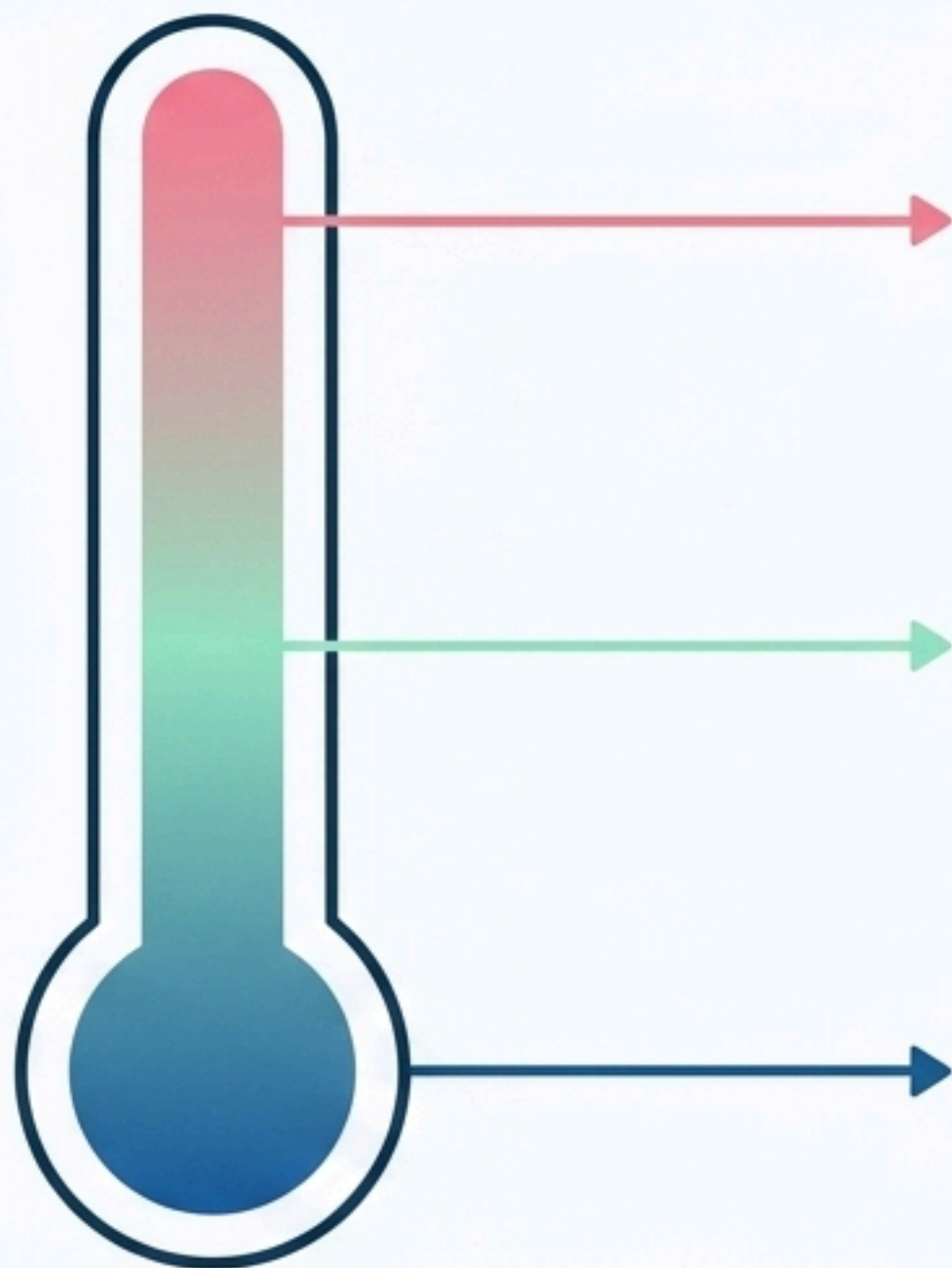


**Créer et garder le lien**

**Le "Soft Nurturing"**

# La Matrice des Contenus : Le Bon Message au Bon Moment

Distinguez le **Soft Nurturing** (relationnel) du **Hard Nurturing** (transactionnel).



## CHAUD (Processus en cours)

**Objectif** : Conversion. | **Contenus** : Conseils d'entretien (kits candidats), transparence sur le processus, rencontres informelles (café avec l'équipe).

## TIÈDE (Dans le vivier)

**Objectif** : Considération. | **Contenus** : Webinars, livres blancs, témoignages vidéo, behind the scenes, invitations à des afterworks.

## FROID (Candidat Passif)

**Objectif** : Notoriété. | **Contenus** : Articles de blog métier, posts LinkedIn, podcasts, newsletters sectorielles.

# Un levier simple et très efficace : le kit candidat

Un kit candidat peut contenir :

- les étapes du process
- les délais
- les interlocuteurs
- des conseils de préparation
- quelques questions types
- une présentation de l'équipe ou de l'environnement
- des infos honnêtes sur le poste et ses défis



**Le kit candidat réduit le stress, améliore la projection et valorise le talent.**

# L'informel comme levier

À la fin d'un processus, le choix ne se joue pas uniquement sur le poste ou le salaire.

Il se joue aussi sur :

- le feeling
- l'équipe
- la projection
- la culture vécue

Exemples de moments informels décisifs :

- café avec l'équipe
- visite des bureaux
- rencontre avec un futur collègue
- invitation à un moment plus convivial



**48 % des refus d'offres seraient liés à une question de feeling**

# La posture recruteur-coach

Le refus n'est pas forcément la fin de la relation

Adopter une posture de recruteur-coach, c'est :

- appeler plutôt qu'envoyer un message froid quand c'est possible
- expliquer la décision avec tact
- donner un feedback utile
- proposer de rester en contact
- laisser une bonne image, même sans embauche



**Un bon refus peut devenir un vrai levier de marque employeur.**

# Les silver medalists : ne perdez pas vos “presque bons”



## Les profils à garder dans le vivier :

- les finalistes non retenus
- les candidats intéressants pour plus tard
- les profils bien alignés avec l'entreprise, mais pas avec ce poste précis
- les personnes qui ont apprécié l'échange et laissé une bonne impression

## Comment garder le lien concrètement :

- faire un retour personnalisé, pas un refus froid
- obtenir leur accord pour rester en contact
- nourrir la relation avec des contenus utiles et ciblés
- recontacter au bon moment, quand la bonne opportunité se présente

**Un bon candidat refusé aujourd'hui peut être votre meilleure embauche demain.**



# En bref : zoom sur des actions-clé

## Avant l'Entretien

Envoi d'un kit candidat (conseils de préparation, questions types, vidéos immersives sur la culture d'entreprise).

## Pendant le Processus

Transparence absolue sur les délais d'attente. Remplacer l'interrogatoire par un échange informel (café, rencontre avec l'équipe).

## Après l'Entretien

Adopter une posture de coach. Fournir un feedback personnalisé et constructif dans un délai de 1 à 15 jours maximum, même en cas de refus.





**Mesures du succès**

**et Après?**

# Un investissement gagnant à tous les niveaux

## Coûts.



# -85%

Réduction potentielle du coût d'acquisition grâce au trafic organique et au vivier pré-qualifié.

## Vitesse.



# 49%

Des entreprises réduisent drastiquement leurs délais d'embauche (les talents sont déjà qualifiés et "chauds").

## Qualité.



# +40%

Hausse des candidatures hautement qualifiées grâce au "Culture Fit" validé en amont.

## Rétention.



# -30%

Baisse du turnover observée en première année. Un employé bien "nourri" s'intègre plus vite et reste plus longtemps.



# La synthèse : l'écosystème vertueux du recrutement

**Attirer (Inbound)**  
Attirer la curiosité et  
construire une audience.

**Engager (Nurturing)**  
Bâtir la confiance et  
convertir l'intérêt en  
candidature.

**Fidéliser (Employee Advocacy)**  
L'Onboarding confirme la promesse.  
Vos employés deviennent vos  
meilleurs ambassadeurs pour attirer  
de nouveaux candidats.



# Comment savoir si ça fonctionne ?

Quelques indicateurs simples à suivre pour mesurer :

- taux d'ouverture
- taux de clic
- taux de réponse
- nombre d'entretiens générés
- délai de recrutement
- taux de conversion
- satisfaction candidat
- réactivation de profils dormants

**Commencez petit, mesurez, ajustez.**



# Mini-audit : Votre entonnoir est-il percé ?

Répondez mentalement à ces 5 questions :

- affichez-vous clairement les étapes du process ?
- répondez-vous à 100 % de vos candidats ?
- donnez-vous un feedback aux profils vus en entretien
- gardez-vous le lien avec les bons profils non retenus ?
- envoyez-vous parfois des nouvelles à votre vivier ?

Si vous avez répondu "non" plusieurs fois, vous avez déjà un bon point de départ.



# Pas Besoin de Tout Révolutionner

Le talent nurturing ne commence pas par une usine à gaz.  
Il commence par un premier geste utile.



# 1

## La Transparence

Ajouter les étapes et délais dans l'accusé de réception automatique.

# 2

## L'Anticipation

Envoyer un mini kit candidat (même un simple PDF) avant l'entretien.

# 3

## La Réactivation

Envoyer un message simple à vos finalistes ou anciens excellents candidats.

La bonne méthode : repérer un point de rupture, tester, mesurer, puis structurer ce qui fonctionne.

# Prêt à Enchanter Votre Expérience Candidat ?

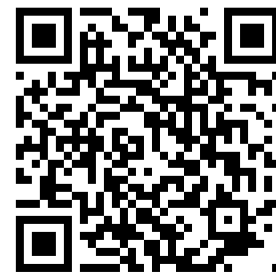
Ne laissez plus vos talents s'échapper.  
Transformez votre sélection en séduction.

## FORMATION EN LIGNE

MAITRISER ET IMPLÉMENTER LE TALENT NURTURING

26 mai - en ligne - CHF 200.- au lieu de CHF 290.-

(pour les participant.es au webinar - à indiquer à l'inscription )



## FORMATION AVEC CERTIFICAT

MASTERCLASS EN MARQUE EMPLOYEUR

23 juin - Fribourg - CHF 550.- au lieu de CHF 630.-

(pour les participant.es au webinar - à indiquer à l'inscription )



Se faire accompagner : Poser un  
diagnostic, structurer un plan d'action.

Réservez une visio gratuite de 30 min pour faire le point



# Prêt à Enchanter Votre Expérience Candidat ?

Le Talent Nurturing n'est pas une simple tendance RH. C'est l'avantage concurrentiel durable de demain.

Ne laissez plus vos talents s'échapper.

**PLACE AUX QUESTIONS**



COMBA  
CONSULTING

# Pour aller plus loin

## Se former et déployer sa stratégie

Formation en ligne Talent Nurturing

**26 mai, de 10h à 12h**

**CHF 200.- au lieu de CHF 290.-** pour les personnes inscrites  
à ce webinar

Repartez avec :

- un cadre clair
- des actions concrètes à tester
- des check-lists et exemples utiles
- des échanges en petit groupe (10 personnes max.)

**Scannez le QR code pour vous inscrire**



# Prochaine date pour la Masterclass Marque Employeur

**Toutes les clés pour bâtir une stratégie de marque employeur solide.**

Le 23 juin, toute la journée à Fribourg  
CHF 550.- au lieu de CHF 630.- pour les personnes inscrites à ce webinar.

Un format très concret et en groupe de 6 personnes pour favoriser les échanges.

Recevez un certificat de fin de formation !

**Scannez le QR code pour vous inscrire**



# Se faire accompagner

Pour aller plus loin dans votre contexte, nous pouvons vous aider à :

- poser un diagnostic clair
- identifier vos points de rupture
- structurer un plan d'action réaliste
- créer les supports utiles à votre équipe

**Réservez un créneau de 30' avec nous en scannant le QR code**



**Que vous vouliez avancer seule ou accompagnée, l'important est de commencer.**

# Téléchargez nos dernières publications



**Livre blanc Marque employeur A télécharger**  
Découvrez comment structurer une marque employeur forte, cohérente et différenciante.

 Comba Consulting



**eBook co-produit avec JobCloud**  
Dans cet eBook, Comba Consulting et JobCloud unissent leurs expertises pour vous livrer des conseils concrets

 Comba Consulting



# Prêt à sortir du lot ?

## Parlons de votre future marque employeur.

La marque employeur n'est pas un luxe.  
C'est un levier stratégique.

fanny@combaconsulting.com  
www.combaconsulting.com

