

# 10 conseils pour développer de bonnes relations avec les managers qui ont des besoins en recrutement



La relation avec les managers qui recrutent n'est pas la plus aisée à gérer. Quiconque a travaillé dans le recrutement connaît son poids dans la réussite et la rapidité d'une embauche. Que vous dirigiez une équipe de recruteurs ou que vous recrutiez vous-même, ces conseils vous seront utiles pour développer des relations saines et agréables avec les managers qui recrutent.

## Démarrez du bon pied.

### 1. Brisez la glace.

Examinez les profils LinkedIn des managers qui recrutent, leur expérience professionnelle, leurs centres d'intérêt et leurs relations. Pour appuyer votre crédibilité, montrez que vous connaissez bien le domaine et que vous comprenez leurs besoins.

### 2. Apprenez à connaître leur méthode de travail.

Demandez ouvertement comment ils préfèrent procéder. Est-ce qu'ils préfèrent débriefing immédiatement après des entretiens ou ont-ils besoin de se donner le temps de la réflexion ? Souhaitent-ils voir plusieurs candidats avant de se décider, ou recrutent-ils la bonne personne dès qu'ils l'ont rencontrée ? Mettez-vous d'accord sur les responsabilités dès le début et déterminez dans quelle mesure ils souhaitent s'impliquer.

## Mettez en place un plan d'action.

### 3. Élaborez ensemble la procédure à suivre.

Définissez les exigences en matière de compétences recherchées et de personnalité. Soumettez-leur des exemples de profils et approfondissez sur ce qu'ils aiment ou n'aiment pas. Déterminez dans quelle mesure ils souhaitent être impliqués, notez les dates butoirs et mettez-vous d'accord sur le processus (par ex. cinq candidats au deuxième tour). Exprimez dès le début vos besoins de clarifications, même mineures. Cela vous épargnera des frustrations et vous fera gagner du temps.

## Partagez le travail.

### 4. Exploitez leurs contacts.

Demandez-leur s'ils ont des recommandations. Suggérez-leur de partager les annonces et les nouvelles de l'entreprise sur certaines plateformes afin qu'ils participent au processus. Facilitez-leur la tâche en rédigeant un texte qu'ils peuvent adapter. Demandez-leur de rejoindre des groupes LinkedIn réservés aux professionnels de leur secteur d'activité et qui ne seraient pas ouverts aux recruteurs.

## Préparez les entretiens

### 5. Apprenez-leur à interagir avec les candidats.

Informez-les sur les candidats afin qu'ils puissent adapter leurs discours aux ambitions de chaque individu. Rappelez-leur que les candidats vont également les évaluer, surtout les candidats passifs.

### 6. Formez-les sur votre marque employeur.

Ceci est particulièrement important pour une petite entreprise avec une marque peu connue. Aidez-les à développer un profil qui reflète leur enthousiasme à travailler dans la société. Inspirez-les avec des témoignages d'employés et un vocabulaire qu'ils peuvent utiliser lorsqu'ils parlent aux candidats.

## Donnez et obtenez un feedback.

### 7. Écoutez et ajustez.

Interrogez les candidats sur leurs entretiens, quelle qu'en soit l'issue. Partagez le positif et le négatif avec les managers et ajustez la procédure si besoin est.

### 8. Examinez les données.

Suivez les recrutements réussis pour identifier les meilleures sources. Diffusez cette approche pour affirmer votre volonté d'attirer les meilleurs talents.

## + Conseils supplémentaires pour les utilisateurs de [LinkedIn Recruiter](#)

### 9. Gérez les attentes avec des chiffres et des faits.

Évitez de courir après l'oiseau rare, ce candidat parfait qui n'existe pas, en utilisant LinkedIn Recruiter pour évaluer la taille du vivier de talents et partager les statistiques. Si le vivier est trop limité ou trop vaste, révisez les critères avec les managers qui ont des besoins en recrutement. Rappelez-leur que tous les profils ne sont pas des candidats. Seule une partie répondra aux InMails.

### 10. Rassemblez des feedbacks directement dans Recruiter.

Configurez des "accès hiring managers" gratuits pour les intervenants principaux. Ceci vous permet de leur envoyer des profils par lot à passer en revue directement. Ils peuvent donner leur avis en un seul clic pour indiquer si un candidat est "excellent", "bon" ou "inadapté pour ce poste" et rédiger des notes directement dans Recruiter.

### 11. Montrez-leur vos progrès.

Envoyez des captures d'écran "Récapitulatif du projet" aux managers dans Talent Pipeline pour leur montrer le nombre de candidats à chaque étape du processus. Cela les rassurera et leur inspirera confiance.