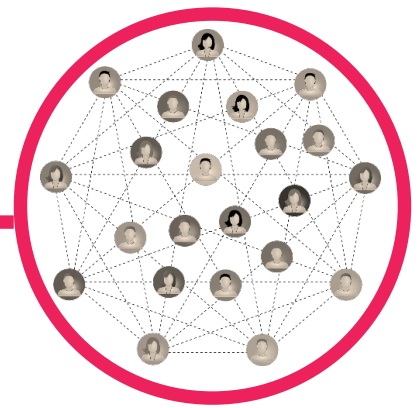


Astuces en matière de recrutement social



Personnaliser l'expérience du candidat

Utilisez des techniques plus *ciblées* pour établir d'abord des relations et trouver des passions et des intérêts communs avec les candidats potentiels.

- L'approche ciblée demande beaucoup plus d'efforts et d'énergie, mais elle rapporte gros à long terme.
- Il faut trois à cinq conversations avant de pouvoir vraiment parler d'emploi avec un candidat.
- Vous pouvez cibler et établir des relations au sein de votre réseau, auprès des agents et des producteurs de votre organisation, ainsi qu'avec des groupes de réseaux partagés.
- Commentez leurs activités, qu'elles soient professionnelles ou sociales, et demandez-leur leurs opinions ou leurs commentaires.
- Demandez des recommandations à partir de leur liste de contacts.
- Utilisez des rappels (conformément aux pratiques de gestion de la relation client) pour les dates spéciales, comme les anniversaires et les fêtes.
- Envoyez des informations sur les apprentissages possibles : articles, nouvelles, meilleures pratiques, séminaires.

Modifiez constamment les messages et demeurez en action.



Gardez une trace de ce que vous faites et de ce qui fonctionne.



Demeurez au fait de ce qui fonctionne, quand et pour qui.



Utilisez le profil de candidat idéal pour repérer les meilleurs candidats passifs.



Aidez-les à s'aider

- ✓ De quoi les candidats que vous avez ciblés se soucient-ils? Trouver un emploi? Ou, pour ceux qui sont les plus passifs, une carrière qui leur convient.
- ✓ Offrez de l'aide pour trouver une possibilité de carrière adéquate, des conseils de recherche d'emploi, des entrevues, comment parler d'eux-mêmes et de ce que VOUS recherchez.
- ✓ Concentrez-vous sur l'aide à apporter au candidat. N'essayez pas tous les trucs d'un seul coup; répartissez vos efforts dans le temps et établissez des relations authentiques.