

Comment transformer ses candidats à l'embauche en sponsor ?

La notion de réseau est avant tout recherche d'efficacité, voire de simplicité. Si je veux questionner, proposer, vendre une idée, un objet ou moi-même, je vais commencer assez naturellement par m'adresser aux personnes que je connais, dont je sais qu'elles m'écouteront et ne m'enverront pas promener. Enfin pas tout de suite. Pendant longtemps, le réseau s'est appelé carnet d'adresses car c'est ainsi qu'il était matérialisé. Il est aujourd'hui protéiforme, tangible ou virtuel, mais cela reste le meilleur moyen de générer un lien entre deux personnes pour atteindre un objectif, qu'il soit Business, relationnel, recherche d'emploi ou d'influence.

Retour d'expérience

Comme une grande majorité des salariés actuels ou en devenir, j'ai connu plusieurs métiers. De commercial, je suis passé aux RH pour finalement devenir consultant et mon propre patron. De cette diversité d'activité est né le constat qu'il m'était difficile de rester dans un canevas classique, et que les expériences se cumulaient, plutôt qu'elles ne se remplaçaient. Du métier de commercial, j'ai apprécié et gardé le goût du contact et de la négociation, de celui de DRH l'arbitrage, la stratégie, les prises de décision difficiles et le développement personnel, mon troisième étant un joyeux mélange de genres.

Le métier de chasseur de tête

L'activité d'un DRH est parfois assimilé à celui d'un Docteur Jivaro, coupeur de tête, dans son exercice favori de réducteur de personnel, il paraît donc normal qu'il puisse également pratiquer celui de chasseur de tête. En fait, il s'agit d'une des facettes du métier passionnant de DRH, une de celle, en particulier, ou de centre de coût il devient centre de profit, car il participe activement et visiblement, dans cet exercice, au développement de l'entreprise pour laquelle il travaille. Mais j'anticipe sur la suite. **Le chasseur de têtes a deux clients** : d'une part

celui qui le paye et le mandate, le futur employeur, et d'autre part le candidat, bien au chaud dans son entreprise, qu'il faut simultanément appâter et jauger, apprécier de manière critique tout en lui faisant miroiter ce qu'il aurait à gagner en acceptant une rencontre. Dans les deux cas de figure, les contacts sont des personnes très sollicitées, devenus méfiants avec l'expérience, et naturellement peu enclines à parler de sujets personnels ou confidentiels.

De l'importance du réseau

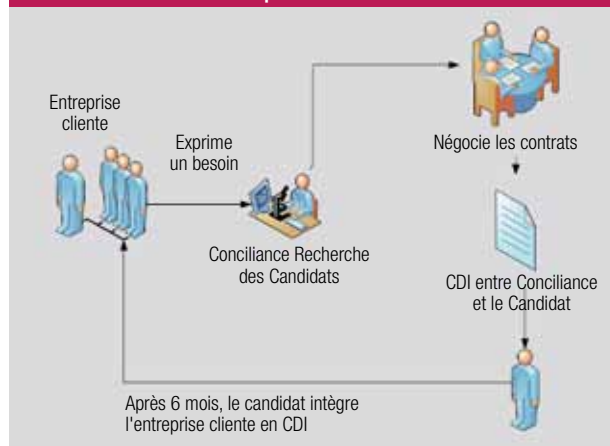
Vous avez compris qu'à un certain niveau de responsabilités, les contacts ne sont pas simples à établir, et qu'il est ensuite essentiel de les préserver. Conserver un client, celui qui paye, est parfois aléatoire, mais, sauf incident, on doit pouvoir le fidéliser. Conserver l'autre « client », le candidat, est plus compliqué. Après quelques rencontres et entretiens téléphoniques, on lui trouve une nouvelle opportunité de carrière, mais tout le mérite lui en revient, et le recruteur n'était finalement qu'un intermédiaire de passage. Remerciements, salutations... et frustrations pour le chasseur.

Une des fonctions primordiales d'un DRH consiste à accompagner ses ouailles possédant un fort potentiel, dans leur développement personnel, en fonction de leurs capacités, de leurs souhaits, et des opportunités présentes dans l'entreprise.

Il ne reste plus alors qu'à appliquer le modèle :

- Expression du besoin par le client
- Découverte du candidat
- Le futur employeur et le candidat donnent un avis favorable
- Candidat et recruteur signent un CDI

Schéma de recrutement en pré-embauche



- Le candidat travaille en sous-traitance pour son futur employeur
- Pendant une période de 3 à 6 mois, le recruteur accompagne le candidat en corrigeant les défauts et en trouvant les axes d'amélioration

Une fois salarié, l'ex-candidat, reconnaissant, devient le sponsor du recruteur et fera appel à lui lorsqu'il envisagera de changer de métier ■

Dates clés de Bruno Driol

- 1989 : Diplôme IFAG Paris
- 10 ans en tant qu'ingénieur d'affaires puis directeur commercial dans le secteur des services informatiques
- 2000 : changement de métier, Directeur des Ressources Humaines
- 2003 : Création de Conciliation, Société de conseil en Ressources Humaines et en Recrutement



Posez vos questions réseaux à Bruno Driol

Intervenant en RH et Management à l'IFAG Angers
www.conciliation.fr