



## ● Article de blog

**Réussir ses recrutements  
grâce au recrutement  
collaboratif**

# Introduction

La collaboration manager/recruteur peut être un choix stratégique, souhaité et réfléchi. Parfois, du fait de la structure de l'entreprise (plusieurs établissements et un seul RH par exemple), elle s'impose. Zoom sur les avantages et les défis du recrutement collaboratif ainsi que sa mise en place.

## Sommaire

<b>1. Les avantages du binôme recruteur/manager</b>	<b>3</b>
1.1. Impliquer les différents services de l'entreprise	3
1.2. Projeter le candidat dans l'entreprise	3
1.3. Éviter les erreurs de recrutement	4
1.4. Accélérer le processus de décision	4
<b>2. Les défis du recrutement collaboratif</b>	<b>5</b>
2.1. Anticiper les tensions entre le manager et le recruteur	5
2.2. Structurer le recrutement collaboratif	6
2.3. Former le manager à la culture RH	7
2.4. Conserver les prérogatives du recruteur	7
2.5. Témoignage : le recrutement collaboratif au sein de Valoway	8
<b>3. Comment recruter en équipe avec des outils de recrutement</b>	<b>9</b>
3.1. S'équiper d'outils pour collaborer efficacement	9
3.2. Hiérarchiser le rôle de chaque membre de l'équipe	10
3.3. Communiquer plus facilement	11
3.4. Prendre en charge la gestion d'un poste	11
3.5. Conserver l'historique de vos actions	11
3.6. Evaluer la collaboration	11
<b>4. Le recrutement collaboratif en pratique</b>	<b>12</b>
4.1. Pour aller plus loin	12

# 1. Les avantages du binôme recruteur/manager

Enrôler le talent idéal, limiter le turn-over,... Le recrutement collaboratif offre de nombreux avantages.

## 1.1. Impliquer les différents services de l'entreprise

Premièrement, **ce mode de recrutement favorise l'engagement des employés dans l'entreprise**. En s'investissant dans l'avenir de la société, chaque membre en ressort valorisé. Un employé qui se sent important est plus épanoui et plus efficace dans son travail. Cela soude également les liens entre l'équipe et favorise **l'intégration du futur candidat**.

## 1.2. Projeter le candidat dans l'entreprise

La simple promesse d'un emploi ne suffit pas toujours pour attirer les talents. Il faut démontrer au candidat pourquoi son intégration dans l'entreprise lui sera bénéfique en termes de carrière, mais aussi en termes d'épanouissement personnel. **La collaboration entre le recruteur et le manager renvoie une bonne image de l'entreprise**. Le candidat est ainsi rassuré sur l'ambiance de travail et l'esprit d'équipe au sein de l'entreprise.

La rencontre du manager lors du processus de recrutement permet également au candidat de **mieux appréhender l'ensemble des aspects du poste**. En faisant connaissance avec son éventuel supérieur, il pourra déterminer leur compatibilité de caractère, poser des questions sur l'organisation de travail de l'équipe, sur les outils utilisés... En somme, des questions opérationnelles à un pair, là où un recruteur ne peut pas connaître toutes les réponses. Il disposera de tous les éléments de son côté pour prendre la bonne décision, ce qui limite le risque de le voir partir avant la fin de la période d'essai.

## 1.3. Éviter les erreurs de recrutement

Une mauvaise décision de recrutement peut nuire à l'organisation interne de l'entreprise.

Selon [une étude du cabinet Robert Half](#), les conséquences d'une mauvaise décision de recrutement peuvent amener à :

- Une baisse de productivité à 52 %.
- Une démoralisation des équipes à 27 %.
- Des coûts financiers à 19 %.

Il est écrit sur certains blogs RH que les recruteurs les moins performants sont ceux qui ne prennent pas le temps de s'intéresser aux métiers pour lesquels ils recrutent. Mais est-il possible pour une seule personne d'être omnisciente, de connaître la multitude de métiers et de réalités qui composent une entreprise ? Un recruteur ne peut pas être expert dans tous ces domaines. **Son binôme manager permet d'apporter un regard métier sur le candidat** et s'assure ainsi qu'il possède véritablement les savoir-faire et le savoir-être requis pour intégrer son équipe.



Le manager connaît également le tempérament de ses coéquipiers, leur fonctionnement de travail, l'ambiance du groupe. Il aidera le recruteur à porter son choix sur une personne qui s'intégrera rapidement. **Le recruteur a, quant à lui, une vision globale de l'entreprise, il pourra s'assurer que le candidat porte la culture d'entreprise et ses valeurs.**

## 1.4. Accélérer le processus de décision

En intégrant directement le manager, le recruteur limite les allers-retours, les réunions, les entretiens multiples avec les candidats... **Le processus de recrutement est ainsi plus rythmé.** Le recrutement collaboratif permet aussi de **détecter plus rapidement les meilleurs profils**, qui ont souvent plusieurs opportunités en cours. Un trou d'air dans le processus de recrutement et c'est le candidat idéal qui part chez la concurrence. Le duo manager/recruteur crée assurément des synergies, à condition que le recrutement collaboratif soit bien orchestré...

## 2. Les défis du recrutement collaboratif

Quel que soit le projet, plus il y a de parties prenantes, plus il y a un risque de frictions et de réunionite. Il en est de même pour un recrutement collaboratif. La collaboration entre le recruteur et le manager amène de nombreuses synergies, à la condition que le processus de recrutement soit bien cadré.

### 2.1. Anticiper les tensions entre le manager et le recruteur

La coopération entre le recruteur et le manager doit reposer sur des échanges et de la confiance, afin de comprendre les besoins et les attentes de l'autre pour le recrutement. Cela va permettre d'avoir un recrutement collaboratif organisé pour aboutir, à terme, à une décision de recrutement commune. **La structuration du processus doit être déterminée avant le premier recrutement collaboratif**, afin d'être prêt pour le premier entretien d'embauche, face au candidat.

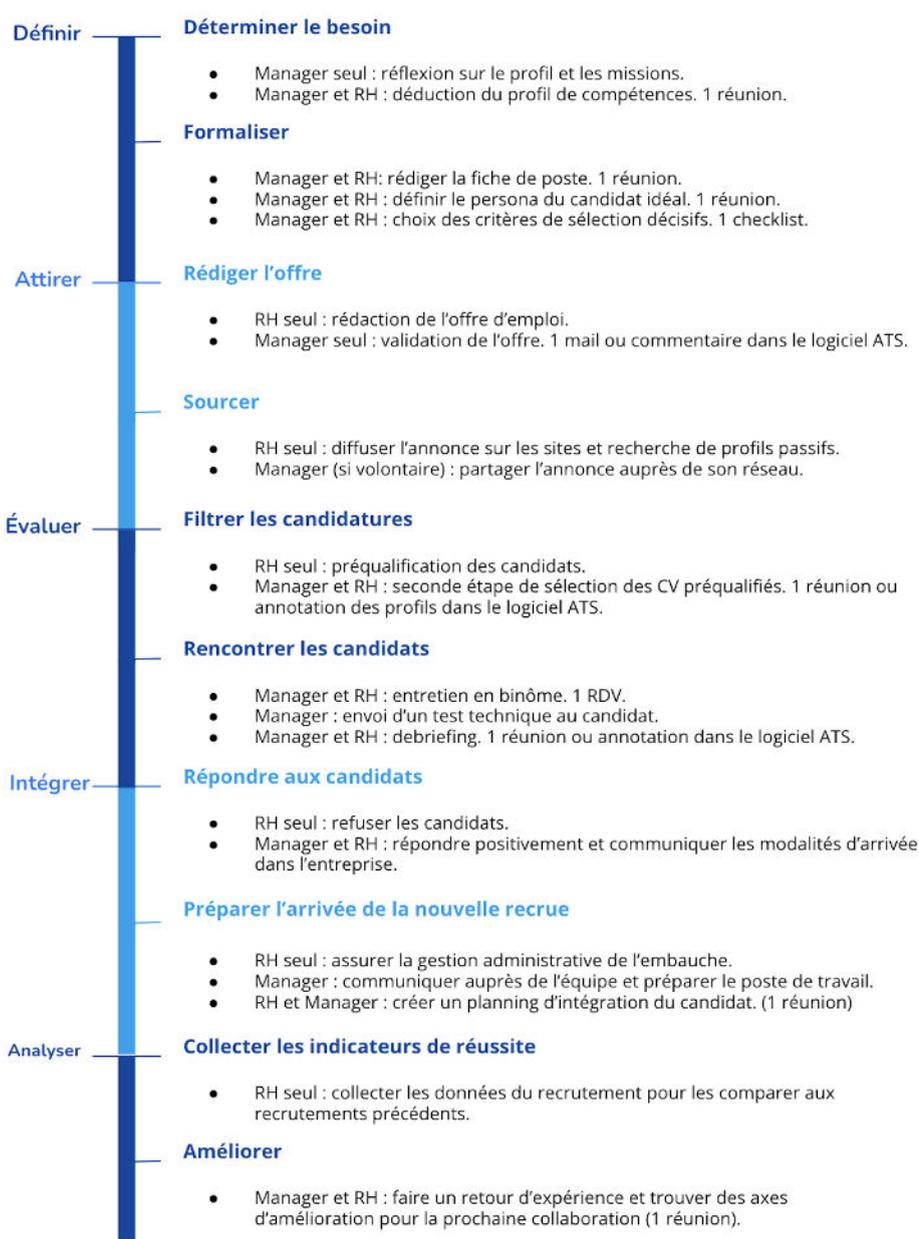
Cependant, dans certains cas, il est nécessaire que le recruteur motive le manager, afin que ce dernier participe activement et avec engouement au processus de recrutement. Pour cela, **le recruteur peut impliquer le manager de différentes façons**. Tout d'abord, il est important d'indiquer que le manager doit participer à des processus de recrutement, avec des objectifs à remplir, dans sa fiche de poste. Ainsi, celui-ci pourra se préparer à effectuer quelques missions en rapport avec le recrutement, dans l'entreprise dans laquelle il va potentiellement postuler.

Toutefois, le recruteur peut également motiver le manager par d'autres moyens plus ludiques. Le recruteur peut, tout d'abord, montrer au manager l'importance de son métier et de son travail au sein de l'entreprise. Par exemple, cela peut se faire sous forme de vidéo, représentant le manager et son équipe, dans le but d'attirer des candidats. La **gamification** est également un moyen qui peut permettre au recruteur de motiver un manager, à participer au recrutement. Différents formats sont possibles, comme un classement entre les différents managers, à l'échelle de l'entreprise. Grâce à ces différentes actions, le recruteur peut faire en sorte que le manager soit plus enclin à participer au processus de recrutement.

## 2.2. Structurer le recrutement collaboratif

Pour qu'un recrutement collaboratif fonctionne, il faut que celui-ci soit bien orchestré. Pour cela, il faut **faire intervenir les parties prenantes, au bon moment, et centraliser les échanges et la collecte d'informations**. Ainsi, avec une bonne organisation, cela permet d'éviter au recruteur de perdre trop de temps dans son processus de candidature et donc, de perdre de bons profils. En effet, si un candidat est contacté par plusieurs interlocuteurs, qui lui donnent des informations différentes à chaque fois, cela pourrait le freiner. Il pourrait alors décider d'abandonner le processus de recrutement.

Vous pouvez définir l'intervention du manager et du recruteur en fonction des étapes du recrutement. Par exemple, la répartition pourrait être la suivante :



## 2.3. Former le manager à la culture RH

Avant d'entamer le premier recrutement collaboratif, **le recruteur doit procéder à une montée en compétences du manager sur des questions RH**. Pour cela, le recruteur peut :

- Organiser **des ateliers en interne** rassemblant tous les managers amenés à participer à un processus de recrutement.
- Inscrire le manager à **une formation sur le recrutement**.
- Inviter le manager, en tant qu'observateur, à **un entretien d'embauche**, où il n'est pas partie prenante.
- Préparer **des documents sur des savoirs RH au manager**, sur lesquels ce dernier pourra s'appuyer, en cas de doute sur certains aspects.
- Envoyer **des newsletters RH** régulières au manager, avec des focus sur le management et le recrutement.
- Entraîner le manager en faisant **une simulation d'entretien**.

## 2.4. Conserver les prérogatives du recruteur

Il est important qu'un recruteur soit toujours impliqué, dans un processus de recrutement. **Il va avoir un jugement objectif, durant tout le processus de candidature** et ce, jusqu'à la prise de décision finale. La prise de décision du manager peut, quant à elle, être influencée par ce qu'on appelle les "biais de recrutement". Cela veut dire que le manager peut baser sa sélection sur certains critères trop subjectifs. Par exemple, il peut refuser un candidat, car son profil lui rappelle de mauvaises expériences, rechercher le candidat parfait, précipiter la prise de décision pour éviter de perdre trop de temps, ou au contraire, prendre son temps par peur de faire une erreur de recrutement, etc.

## 2.5. Témoignage : le recrutement collaboratif au sein de Valoway

Présente dans le Grand Ouest (Rennes, Nantes, Niort) et à Paris, Valoway est une société de conseil et d'intégrations de solutions innovantes. Le recrutement se fait de manière collaborative. Sonia Alarcon, Responsable RH, Julien Cantin, Data Scientist et Clément Gougeon, Data Engineer, nous partagent leurs retours d'expérience.

**Le premier échange avec le candidat est réalisé par Sonia.** Le but de cette première étape est de vérifier que le profil du candidat correspond à l'activité de Valoway. Pour Sonia : "Il faut vraiment qu'il y ait une vision partagée, des valeurs communes et une culture de l'autoformation. On recherche de la curiosité et de l'agilité, une envie de partager ses connaissances, d'être en capacité de switcher entre la mission client et les projets internes".

Si, au-delà d'un parcours d'expert dans la data, notre vision est partagée par le candidat, **un deuxième entretien est organisé avec deux consultants, le plus souvent en visio.** "On passe sur l'entretien qu'on appelle technique. Il y a un véritable échange sur le rôle de consultant et ce qu'il implique chez Valoway. On souhaite qu'ils soient deux lors de cet entretien. Cela permet au candidat de se projeter avec ses futurs collègues, de voir ce qu'il va apprendre d'eux, ce qu'il va pouvoir leur apporter aussi et de bien comprendre si l'organisation lui convient demain".

**Julien et Clément participent ainsi aux recrutements depuis leurs débuts chez Valoway.** Clément explique : "Il y a toujours eu la volonté d'avoir un échange avec les consultants, et pas seulement avec un RH et un Dirigeant. On essaye d'être deux, car on a tous des profils un peu différents, on ne va pas forcément apporter les mêmes choses. On trouve qu'il est intéressant d'avoir deux points de vue". Julien précise : "On organise un échange entre le candidat et les consultants qui correspondent le plus chez Valoway pour voir si le profil du candidat est intéressant, si le feeling passe bien et si, techniquement, le candidat correspond à nos attentes."

**Un dernier échange a lieu avec le dirigeant ou le manager pour finaliser le recrutement.** Cet entretien se fait généralement en présentiel.

Sonia a mis en place le logiciel de recrutement We Recruit en interne pour structurer les processus, centraliser l'information et communiquer avec les collaborateurs qui recrutent : "**Aujourd'hui, le logiciel de recrutement We Recruit nous accompagne dans la structuration et la réactivité que l'on peut avoir vis-à-vis des candidats.** (...). **Le logiciel nous permet aussi de suivre l'avancée des recrutements et de**

**communiquer, car on est tous répartis sur l'Ouest de la France et à Paris. Il y a une harmonisation des pratiques entre nous tous. C'est vraiment une solution idéale, c'est fluide. Tout le monde la trouve facile à utiliser."**

Selon Clément : "We Recruit est **un outil collaboratif qui permet de faciliter les échanges**. Avant, on avait un fichier Excel où la Responsable RH ajoutait les candidats à contacter. Maintenant, on a tout directement".

Pour Julien : "We Recruit nous permet de plus facilement conserver un historique, de structurer la démarche et d'avoir un point d'entrée de tout ce qui se fait sur le recrutement. Cela permet **d'avoir une continuité**".

## 3. Comment recruter en équipe avec des outils de recrutement

### 3.1. S'équiper d'outils pour collaborer efficacement

Grâce aux nouveaux outils digitaux, il est désormais plus facile de travailler en équipe sur l'avancée des recrutements. Parmi les principaux outils, on retrouve :

- **Le logiciel de recrutement ou ATS (Applicant Tracking System)** : il s'agit de l'outil idéal pour gérer vos recrutements, de la diffusion d'une offre d'emploi jusqu'à l'embauche du nouveau salarié. Toutes les informations sont centralisées dans la plateforme : CV, emails échangés avec les candidats, comptes rendus d'entretien, modèles d'email et de SMS.... Accessible via un simple navigateur web, il permet aux équipes de travailler ensemble sur la sélection et le suivi des candidats. [Notre logiciel We Recruit](#) est pensé pour le recrutement collaboratif. Ainsi, nous avons choisi d'inclure un nombre d'utilisateurs dans votre abonnement pour inviter tous les collaborateurs de votre choix dans la plateforme.
- **Une base de données partagée type intranet, Drive ou Notion** : ces sites peuvent héberger tous vos documents et toutes les informations importantes à connaître en interne. Par exemple, vous y partagez les présentations de vos formations sur le recrutement et les Ressources Humaines, des guides pour recruter...

- **Une grille d'entretien** : pour aider les managers dans l'exercice de l'entretien d'embauche, vous pouvez leur fournir une grille d'entretien avec des catégories et des questions préparées à l'avance. Nous avons conçu un modèle à [télécharger gratuitement sur notre site](#).
- **Une messagerie instantanée** : des outils comme Slack ou Teams permettent d'échanger rapidement. Seul inconvénient : on peut vite s'éparpiller, manquer une notification et passer à côté d'un message.
- **L'agenda partagé** : les plateformes type [Calendly](#) sont très utiles pour planifier des réunions ou des entretiens lorsque plusieurs interlocuteurs sont invités. Comme sur Doctolib, les créneaux de rendez-vous disponibles sont indiqués, il suffit de sélectionner la date qui convient. Fini les allers-retours par email !
- **Les outils de visioconférence** : depuis l'expérience des confinements, Google Meet, Teams ou Zoom nous sont dorénavant familiers. Il peut être pertinent de les utiliser en interne lorsque votre équipe est répartie sur des villes éloignées. De plus, dans le cadre du recrutement, donnez la possibilité aux candidats de réaliser un premier entretien en visioconférence, afin de leur éviter tout déplacement en début de processus.
- **Les réseaux sociaux** : LinkedIn vous servira notamment pour partager votre offre d'emploi. La page entreprise permet de s'adresser à votre communauté au nom de votre société, tandis que les comptes personnels vous aideront à toucher le réseau de chaque collaborateur. Pourquoi ne pas [lancer une campagne de communication sur le réseau social professionnel](#) ? C'est l'occasion de mobiliser vos collaborateurs pour maximiser la visibilité de vos recrutements.

## 3.2. Hiérarchiser le rôle de chaque membre de l'équipe

Pour faciliter le travail collaboratif, donnez des accès à vos outils. Sur [notre logiciel de recrutement](#), **nous avons mis en place un système de comptes distincts pour gérer les accès aux fonctionnalités**. Par exemple, le compte manager, avec des accès restreints, et le compte administrateur qui peut réaliser toutes les actions dans la plateforme. Un manager aura accès à certaines offres d'emploi, il ne pourra pas modifier ou publier une offre d'emploi. Il pourra consulter uniquement les candidatures sur l'offre sur laquelle il est invité. L'objectif étant de favoriser l'échange entre les différents services tout en conservant la confidentialité des recrutements en cours.

### 3.3. Communiquer plus facilement

Dans We Recruit, **un système de commentaire avec des mentions (@NomDuCollaborateur) permet de s'adresser directement à un membre de son équipe**. Celui-ci reçoit alors une notification directement visible lorsqu'il se connecte. Cela fluidifie l'échange entre les différents membres qui communiquent en temps réel directement au sein de la plateforme. Un membre de l'équipe peut ainsi commenter un CV directement dans le logiciel en notifiant son collaborateur. Bien sûr, les échanges ne sont pas visibles par les candidats.

### 3.4. Prendre en charge la gestion d'un poste

Comme nous le disions, **les spécialistes en Ressources Humaines doivent être les gestionnaires d'un recrutement**. En ayant un accès administrateur, ils ont un accès total à la plateforme et peuvent gérer le recrutement dans sa globalité. Que ce soit la création d'un système de tag pour constituer sa CVthèque, la gestion des offres ou la personnalisation du site carrière.

### 3.5. Conserver l'historique de vos actions

Que ce soit **lorsqu'un candidat est refusé ou une offre archivée, toute action est conservée au sein de notre outil de recrutement**. Pratique lorsque l'on souhaite superviser une équipe et consulter l'ensemble des actions effectuées. Le module « engager un candidat » permet de notifier l'ensemble des collaborateurs de la prise de poste d'un candidat, histoire de ne pas oublier de mettre en place son intégration.

### 3.6. Evaluer la collaboration

Une fois que la nouvelle recrue a rejoint votre équipe, vous pouvez faire un point pour analyser votre collaboration. En prenant du recul sur votre travail, vous serez en mesure de **déterminer les points forts de votre binôme et vos axes d'amélioration** pour de futurs recrutements.

# 4. Le recrutement collaboratif en pratique

## 4.1. Pour aller plus loin

Découvrez notre **livre blanc** sur la collaboration entre le manager et le recruteur. Celui-ci revient sur les méthodes pour intégrer, de manière efficace, un manager au processus de recrutement, et ainsi mettre en place le recrutement collaboratif.

Ce livre blanc contient également des **fiches pratiques** à compléter :

- Un aide-mémoire pour vos managers sur les questions interdites en entretien.
- La prise de brief à 360.
- La méthode des incidents critiques.
- Le gabarit pour créer un persona du candidat idéal.
- La check list du manager.
- Les grilles d'évaluation du recrutement.

[Télécharger gratuitement.](#)



## Notre mission

*"Réenchanter le recrutement, pour tous"*

Nous concevons un logiciel qui optimise l'expérience de toutes les parties prenantes d'un recrutement. Oui, vraiment toutes !

### ● Recruteurs

Un outil de travail spécialisé pour les métiers du recrutement, intuitif et, ce qui ne gâche rien, joli !

### ● Managers

La prise en compte des opérationnels qui interviennent dans les recrutements et qui n'ont pas ou peu de connaissances RH.

### ● Candidats

Un soin apporté aux interfaces utilisées par les postulants et une optimisation des processus de recrutement pour aboutir à l'expérience candidat optimale.

[www.werecruit.com](http://www.werecruit.com)

02 30 96 67 56

Cet article a été rédigé par la société We Recruit.  
Merci de nous contacter à l'adresse [mletellier@werecruit.io](mailto:mletellier@werecruit.io)  
avant de le diffuser ou d'en citer des extraits.

We Recruit, 1 b avenue de Belle Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné, France