

Le guide des *(super méga)*
BONNES PRATIQUES
de RECRUTEMENT 

NOTE DE LA RÉDACTION

*La vie, c'est comme marcher, on avance par étape. **

On voulait mettre un mot signé des frangins Lambert, mais ils trouvaient que cela faisait un peu mégalo.

Nous sommes ravis de vous partager ce tout premier Guide des (super méga) bonnes pratiques de recrutement, le premier d'une longue série à venir.

Cette première édition qui porte sur le recrutement est un clin d'oeil à notre histoire, car le module Candidats était l'une des toutes premières briques de BoondManager ;)

Notre envie : partager des réflexions, des astuces, et des axes d'optimisation pour vos futurs recrutements, qui s'appuient sur l'expérience de nos clients et utilisateurs.

Ce guide n'est pas une formation complète sur le métier de recruteur.

Ce guide est un état des lieux des problématiques traitées chaque jour par votre équipe de recrutement. Il souhaite mettre en lumière des pistes pour optimiser concrètement vos actions de recrutement, à travers 5 points clés que nous trouvons encore aujourd'hui trop peu développés à travers les sociétés dans lesquelles nous intervenons.

Vous êtes un recruteur qui souhaite améliorer son expérience candidat ? Ce guide peut vous inspirer.

Vous êtes un dirigeant qui souhaite se mettre dans les baskets de son équipe de recrutement et l'aider à améliorer ses process ? Ce guide est aussi pour vous.

Vous êtes un expert en permaculture, laissez tomber ce guide et contactez-nous svp au 06*****, c'est pour un pote.

**Du coup, on a choisi une citation de Taylor Swift, sur un malentendu, cela pourrait être tout aussi inspirant (merci Taylor !).*

NOTRE MISSION ?

FAIRE GAGNER DU TEMPS ET RENDRE PLUS EFFICACES VOS RECRUTEURS, COMMERCIAUX ET ADMINISTRATIFS.

- 01** COMPRENDRE L'OBJET DE SA RECHERCHE 
- 02** DÉTECTER LES MEILLEURS PROFILS 
- 03** ORGANISER SA QUALIFICATION 
- 04** UNE COMMUNICATION DE PROXIMITÉ 
- 05** GÉRER LE CYCLE DE VIE CANDIDAT 

01

COMPRENDRE L'OBJET DE SA RECHERCHE

RECHERCHE CHEF DE PROJET

SACHANT CHEFFER

AVOIR UN BRIEF EN BÉTON

Construisez une prise de besoin avec votre équipe commerciale.

Le recrutement est le bras armé de vos ingénieurs d'affaires, c'est donc dès l'identification d'une nouvelle opportunité qu'il faut récolter les bonnes informations pour comprendre votre recherche.

Comprendre le besoin du client pour proposer des profils ciblés : au delà de la classique et indispensable description de poste (contexte, lieu, durée, TJM ...), il est primordial de comprendre la mission du consultant et de pouvoir la décrire à travers des objectifs spécifiques.

Vous pouvez notamment détailler une liste des résultats attendus par votre client (et mesurables), cela aidera autant votre recrutement que vos candidats à comprendre les contours de cette mission.

Enfin, soignez la compréhension des compétences indispensables à la réussite de cette mission.

Ce type de brief vous aidera non seulement à comprendre le profil recherché, mais aussi à construire vos trames d'entretiens, puisque votre objectif sera de valider les attentes de votre client avec chaque candidat rencontré.

La construction d'une scorecard dans les processus de recrutement a été introduite par Randy Street et Geoff Smart en 2008 (Who: The A Method for Hiring). Il s'agit d'un outil qui aide à décrire un ensemble de résultats et de compétences qui définissent les clés de réussite d'une mission.

UTILISER LE POURQUOI

Questionnez chaque attente du client avec l'ingénieur d'affaires. Aidez-le à définir ses priorités.

En somme, éduquez-le au recrutement *nom d'un p'tit bonhomme*, vous ne ferez qu'optimiser votre collaboration.

Pourquoi faut-il au moins 5 ans d'expérience et non 3 ? Quelle est la différence au juste ? Pourquoi vouloir rencontrer au moins 20 candidats ? Pourquoi exiger une expertise sur tel outil ou secteur en particulier ? Le recrutement n'est pas qu'une **question de feeling** !

COLLABORER AVEC DES MODÈLES

Suite à cette réflexion, vous pouvez instaurer au moins deux modèles sur BoondManager :

- Un modèle d'action "Prise de besoin", relié aux fiches Besoins. Ce modèle sera utilisé par vos ingénieurs d'affaires à chaque nouvelle opportunité et sera destiné à collecter via une saisie brute les informations auprès de son client. Une fois ce modèle complété, l'ingénieur d'affaires est en mesure de trier les données et de qualifier son besoin, puis de le partager auprès de l'équipe Recrutement via un partage ou un fil de discussion.
- Un modèle d'action "Entretien candidat", relié aux fiches Candidats. Ce modèle sera utilisé par vos recruteurs lors de leurs entretiens avec les candidats rencontrés pour cette mission. L'ingénieur d'affaires doit pouvoir comprendre en une lecture si le candidat répond aux attentes du client.

Besoin d'ouvrir vos chakras ? Si vous avez un temps mort entre deux entretiens candidats (et si cela n'arrive jamais, prenez-le, on vous fera un mot comme quoi notre infra a lancé une maintenance en pleine journée), on vous recommande le podcast [BFOW Podcast](#)  powered by trimoji

02

■■■ DÉTECTER LES MEILLEURS PROFILS

LE POISSON EST TOUJOURS DANS L'EAU,
MAIS PAS TOUJOURS DANS LE FILET. Proverbe Tchoude

DIFFUSER SON OFFRE

Maintenant que vous comprenez parfaitement l'objet de votre recherche, il est temps de partir à la conquête du graal !

Quand allez-vous diffuser votre offre ?

Le lundi, reste statistiquement le meilleur jour. En effet, vos candidats sont alignés avec le marché de l'emploi et ils savent très bien qu'après le rythme effréné des réunions du lundi, leurs candidatures seront étudiées attentivement ... dès le mardi.

Le hic, c'est que vous n'avez pas le temps de diffuser vos offres le lundi ? *On vous comprend, nous, c'est piscine ...* C'est pour cela que les outils de multi-diffusion ont été créés !

Jetez un œil à notre app JobPosting, développée par notre partenaire JobPosting (oui, on se répète). Elle vous permettra de gérer la multi-diffusion de vos offres directement depuis vos besoins dans BoondManager.

Sélectionnez soigneusement les jobboards où diffuser votre offre afin de bien cibler votre recherche (pensez au type de profil recherché versus l'audience de chaque jobboard) afin de maîtriser vos coûts.

Et pensez à diffuser en interne ! La cooptation peut être un excellent moyen d'atteindre des profils très spécifiques.

PRÉ-QUALIFICATION

À la réception des candidatures, il faut réaliser un premier tri et aboutir à une première sélection.

Le candidat a-t-il bien compris l'offre ? Son profil coche-t-il les principales cases de votre besoin ?

Une fois vos candidats passés en revue, vous pouvez sur BoondManager :

- Créer une action sur les fiches candidats que vous comptez appeler pour votre pré-qualification. Soyez réactif, chaque candidat le vaut bien !
- Faire un email à partir d'un modèle pour informer les candidats non retenus pour cette offre (eux aussi le valent bien et ils apprécieront tout autant votre réactivité).

Attention, un appel de pré-qualification n'est pas un entretien, il ne doit pas dépasser les 15 min et a surtout vocation à vérifier si tous les signaux sont au vert pour passer à la prochaine étape de votre recrutement (évaluation de l'intérêt, état de ses recherches, disponibilité).

POUR OU CONTRE LE TEST TECHNIQUE ?

Bien qu'il soit logique de vouloir tester les compétences techniques de vos candidats, prenez garde toutefois à adapter votre approche selon l'expérience et la maturité du candidat.

Un profil junior tout droit sorti de formation se prêtera avec plaisir à une session de CodinGame (série de QCM ou encore de casse têtes à réaliser dans des langages de programmation spécifiques visant à tester son expertise). Un profil plus expérimenté serait toutefois tenté de passer son tour, car il sait que ce type de test représente finalement rarement la réalité du terrain. Nous recommandons plutôt l'organisation d'une rencontre avec un consultant chez vous. Ce type d'échange permet au candidat de se projeter dans la réalité de l'entreprise (ses enjeux, ses missions, son environnement) et au consultant de valider les acquis et les compétences du candidat dans un format informel et convivial (n'oubliez pas les croissants !).

Quelle que soit la hauteur, une fourmi ne peut se tuer ni se blesser en chute libre. Son poids ultra léger lui permet d'atteindre une vitesse maximale très rapidement dès quelques centimètres de chute mais son corps est suffisamment résistant pour la protéger du choc.

03

■■■ ORGANISER SA QUALIFICATION

RENCONTRE
DU TROISIEME TYPE

SEGMENTER SA BASE CANDIDATS

Utilisez les étapes sur vos fiches candidats pour distinguer les profils que vous allez rencontrer en entretien.

La vue kanban vous permettra de comptabiliser et retrouver facilement vos entretiens à venir, pratique pour vos réunions opérationnelles avec votre équipe !

PROGRAMMER SES ENTRETIENS

Créez une action de type Entretien sur chaque fiche candidat concernée.

Pensez à bien saisir la date de l'entretien et envoyer directement une invitation agenda à votre candidat via les apps Microsoft ou GCalendar.

Pour ne rien perdre de vue, n'hésitez pas à vous ajouter un tableau de bord sous forme de liste pour afficher chaque semaine les entretiens à venir dans les prochains jours. Vous pourrez ainsi y jeter un œil à chacune de vos connexions sur BoondManager.

Réunissez les bonnes personnes autour de cet entretien.

Enfin, invitez-les directement depuis votre action et n'hésitez pas à ouvrir un fil de discussion sur cette action pour commencer à préparer cet entretien avec les interlocuteurs concernés. Seul, on va vite, ensemble, on va loin ; *oui, nous avons très envie de placer cette punchline.*

Le candidat n'est pas le seul à être évalué lors de l'entretien de recrutement : le recruteur aussi ! Que vous meniez seul ou à plusieurs cet entretien, pensez à bien vous coordonner et à montrer la meilleure image possible de l'entreprise : prenez des notes, organisez vos temps de parole, écoutez le candidat et n'ayez pas peur des silences ;)

QUALIFIER LA FICHE CANDIDAT

L'enjeu quand on rencontre un candidat, c'est de collecter et de saisir un maximum d'informations pertinentes pour alimenter sa fiche Candidat et améliorer ses recherches futures.

Vous avez créé un modèle d'action pour prendre vos notes selon une trame spécifique ? Super !

Gardez toutefois à l'esprit lors de votre entretien que vous pouvez facilement naviguer du contenu de votre action à l'onglet DT de la fiche Candidat.

Avez-vous remarqué que vous pouviez réduire la fenêtre d'édition de votre action pour parcourir votre fiche Candidat ? Cela change tout !

Ce sont les données du DT de la fiche Candidat que vous allez pouvoir ensuite requêter via des recherches dans le module Candidats (via des filtres ou des requêtes booléennes). Ce sont également les données du DT qui vous permettent de générer des Dossiers Techniques avec l'app DocTemplates. Ne négligez donc pas leur qualification lors de vos entretiens.

Au delà du savoir-être (comportement, aspirations, leviers de motivation) et du savoir-faire (expérience, compétences), ne sous estimez pas la "compatibilité relationnelle" de votre candidat avec les membres de l'équipe ou son N+1.

PEUR DE MANQUER UNE ÉTAPE ?

Aidez vos équipes en leur créant des listes de tâches !

Vous pouvez créer une liste de tâches dédiée à tous les candidats à l'étape "Entretien" afin de driver et rassurer vos équipes quant au process à suivre pour des entretiens réussis.

Les critères booléens ont été inventés par George Boole, créateur de l'algèbre portant son nom, de 1844 à 1854 : bien avant l'informatique, donc !

04

■ ■ ■ UNE COMMUNICATION DE PROXIMITÉ

BONJOUR [NULL], TOI-MÊME LE ROBOT

CULTIVER SA MARQUE EMPLOYEUR

Robert est comme un dingue, il vient de découvrir un outil gratuit de push marketing. Cela va lui permettre de générer hyper vite des leads de dingue grâce à un dispositif d'automation grâce auquel il va chasser les meilleurs consultants de la planète.

Vous ne comprenez pas ce que vous raconte Robert ? Nous non plus. Oubliez Robert et concentrez vous sur l'essentiel.

On ne chasse pas un candidat, on fait en sorte qu'il vienne à nous (non Robert, ce n'est pas de la cueillette non plus).

Travaillez votre marque employeur à travers la production de contenus qualitatifs (non, avoir un babyfoot dans l'open space ne suffit pas).

Votre vitrine doit à la fois valoriser votre expertise et votre sérieux :

- Témoignages clients,
- Articles d'experts métiers,
- Positionnement sur le marché (...)

Et aussi inspirer une image de confiance :

- Témoignages des consultants,
- Événements d'entreprises,
- Projets extra professionnels qui fédèrent les collaborateurs (...)

Organisez des opérations de recrutement innovantes comme un évènement "Venez sans CV", des concours de développeurs ou encore des parcours de Serious game. C'est ce type d'initiative qui fait parler de votre société.

PERSONNALISER SON APPROCHE

Privilégiez une approche personnalisée pour chaque candidat et adoptez un ton qui correspond aux valeurs de votre société.

Laissez les messages publiés aux années 2000, vos candidats sont pour la plupart habitués aux process de recrutement, ils sentent tout de suite si leur interlocuteur s'adresse à eux de manière personnelle ou non.

Assurez-vous d'adopter un ton dans vos communications qui correspond à votre marque employeur, c'est à travers ces échanges que votre candidat va pouvoir se projeter ou non dans votre société.

ALIMENTER SON JOURNAL DE BORD

Tracez le moindre échange avec vos candidats en saisissant vos actions dans BoondManager.

L'app Emailing de BoondManager vous permet de centraliser vos emails sortants dans la fiche Candidat. Vous pouvez vous créer des modèles d'emails personnalisés, intégrer du HTML pour une mise en forme qui correspond à votre charte graphique et personnaliser votre signature.

Votre candidat vous répond par email ? Les apps Microsoft et Gmail vous permettent également de remonter les réponses candidats dans leur fiche. Vous ne perdez plus aucune miette de vos échanges !

FAIRE DE SES COLLABORATEURS SES MEILLEURS AMBASSADEURS

Que fait un candidat qui s'intéresse de près à votre société ? Il mène son enquête !

Sensibilisez vos collaborateurs sur l'impact que peuvent avoir leurs témoignages sur leur quotidien au sein de votre société, à travers des posts sur LinkedIn, ou des avis rédigés sur des sites comme Glassdoor, Indeed... Vos candidats se fieront d'avantage au ressenti de vos collaborateurs qu'au vôtre en tant que recruteur ;)

Ethan Zuckerman, l'homme qui a inventé les pop-ups publicitaires, s'est officiellement excusé auprès du monde entier dans une tribune publiée le 14 août 2014 par le magazine américain The Atlantic.

05

■■■ GÉRER LE CYCLE DE VIE CANDIDAT

GASTON, Y'A LE TÉLÉPHONE QUI SONNE,
MAIS Y'A JAMAIS PERSONNE ...

SOIGNER L'EXPÉRIENCE CANDIDAT

Structurez vos process pour ne jamais être débordé ! Du moins, pas au point de négliger les règles de politesse auprès de vos candidats...

Votre mission si vous l'acceptez : redorer la réputation du recrutement dans le monde merveilleux des ESN. Une mauvaise expérience candidat impacte l'ensemble de votre société, en commençant par votre image de marque et votre réputation et donc très rapidement votre business. Ne négligez jamais, *mais vraiment JAMAIS*, cet aspect de votre process de recrutement. Faites le savoir à vos dirigeants si cela est nécessaire de le rappeler car oui, cela prend du temps de soigner sa communication avec ses candidats ;)

Votre parcours candidat ne doit pas être uniquement fondé sur des pratiques qui vous arrangent en tant que société qui recrute.

Si on se met dans les baskets d'un candidat, que veut-on une fois l'entretien passé ?

- Un maximum de transparence sur l'avancement de sa candidature. Si le poste nous intéresse vraiment, on ne va pas pour autant cesser de respirer pendant des semaines pour savoir si on est recruté ou non. Et devoir relancer chaque semaine, oui, c'est franchement pénible.
- De la réactivité de la part du recruteur : n'hésitez pas à préciser vos canaux privilégiés, téléphone, SMS ou email, répondez à vos candidats quand ils prennent des nouvelles (*si, si, vous savez le bouton vert là, sur votre téléphone, c'est pour décrocher*).

Même si vous ne retenez pas un candidat, vous devez le laisser repartir avec une impression positive, basée sur la confiance et la transparence. Un candidat qui se sent considéré et valorisé peut devenir un ambassadeur clé dans son réseau (et l'inverse peut être tout aussi redoutable).

ORGANISER SON TEMPS

Instaurez une méthode pour ne laisser personne sur la touche !

Vous pouvez par exemple :

- Dédier un temps aux retours candidats une fois par semaine.
- Segmenter les candidats en attente d'un retour, selon l'une des méthodes ci-dessous.

Méthode 1 : après chaque entretien candidat, créer une action de type Rappel/ToDo qui vous fera penser à revenir vers le candidat dans les délais convenus. Vous n'aurez plus qu'à filtrer vos Rappels/ToDo pour savoir vers quel candidat vous devez revenir.

Méthode 2 : après chaque entretien candidat, vous pouvez aussi passer votre candidat dans une étape "En attente de retour suite entretien" afin de segmenter votre base candidat en fonction de leur avancement dans le processus de recrutement. Cette étape peut faire l'objet d'une alerte qui vous rappellera quels sont les candidats à l'étape "En attente de retour suite entretien" et qui n'ont fait l'objet d'aucune action de votre part depuis X jours.

Et pourquoi ne pas demander à vos candidats ce qu'ils pensent de leur expérience chez vous ? Vous pouvez mesurer leur niveau de satisfaction à travers un questionnaire à la fin de chaque processus, pour évaluer votre marque employeur.

Question posée lors d'un entretien chez IBM :
Comment connaître le poids d'un éléphant sans utiliser de balance ?
Réponse d'un candidat : en lui demandant.

BONNES PRATIQUES

ANNEXES UTILES

LA CLÉ DU SUCCÈS SUR BOONDMANAGER ?
APPRENDRE EN CONTINU ET OPTIMISER SON UTILISATION.

■ ■ ■ RESSOURCES UTILES

LES TUTORIELS À LIRE ABSOLUMENT

SUIVRE ET MESURER L'ACTIVITÉ

[Gérer ses actions et rappels](#)

[Créer des modèles sur les actions](#)

[Tableaux de bord](#)

[Exemples de tableaux de bord](#)

[Configurer et utiliser les alertes](#)

COMMUNIQUER ET COLLABORER

[Emailing : envoyer des emails via BoondManager](#)

[L'app Microsoft](#)

[Les apps Gmail et GCalendar](#)

[Les partages et les fils de discussion](#)

QUALIFIER ET DIFFUSER SON OFFRE DE RECRUTEMENT

[Gérer votre base CRM et vos besoins](#)

[JobPosting](#)

RECHERCHER DANS BOONDMANAGER

[Le fonctionnement de la recherche au sein des modules](#)

[Sauvegarde des recherches](#)

[BoondSuggest](#)

[La vue Kanban](#)

STRUCTURER SES PROCESS

[Créer et gérer des listes de tâches par fiche](#)

RESSOURCES UTILES

BONNES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

 [Infographie Bonnes pratiques de recrutement sur BoondManager](#)

 [Rendez-vous sur notre chaîne YouTube pour découvrir tous nos webinars.](#)

BONNES PRATIQUES DE RECRUTEMENT SUR BoondManager

Gagnez du temps avec l'extension LinkedIn
En quelques clics, vous chargez les profils de vos candidats.
[Tutoriel](#)

Sauvegardez vos recherches
Retrouvez facilement vos recherches de candidats les plus ciblées.
[Tutoriel](#)

Créez des modèles emailing et simplifiez votre communication
Offrez le meilleur effet auprès de vos candidats en quelques clics !
[Tutoriel](#)

Boostez votre communication interne avec les fils de discussion
Partagez vos Candidats et lancez une discussion avec d'autres managers. Vous centralisez tous vos échanges sur Boond !
[Tutoriel](#)

Guidez vos managers en construisant vos process avec les listes de tâches
Détaillez les actions à mener tout au long du cycle de vie d'un Candidat.
[Tutoriel](#)

Anticiper le coût d'un potentiel candidat avec une simulation de contrat
Remontez automatiquement le coût d'un candidat dans tous vos positionnements.
[Tutoriel](#)

Pilotez et tracez votre activité de recrutement avec des actions
Centralisez tout l'historique de vos candidats à travers des actions personnalisables et filtrables.
Prise de contact, rappels, entretiens, présentations clients ...
[Tutoriel](#)

Revoir notre webinar [Les bonnes pratiques pour gérer votre recrutement](#)

BoondManager - 2022

Les bonnes pratiques pour gérer votre recrutement  YouTube

Estelle AUDY
BoondCoach

Cyril HERBAUT
BoondCoach

Deborah VITALE
BoondCoach

 [Rendez-vous sur notre blog pour suivre les tendances du marché et nos actualités.](#)

Catégories

TOUT DOSSIERS ESN ET ICT LA PRESSE EN PARLE LA VIE CHEZ BOOND MEET THE BOONDERS

NOUVEAUTÉS TÉMOIGNAGES CLIENTS WEBINARS ET TUTORIELS

LA VIE CHEZ BOOND
Boond en vrai : À la rencontre de nos clients toulousains
Octobre 2023

WEBINARS ET TUTORIELS
[Webinar] : Découvrez les nouveautés 2023
Octobre 2023

NOUVEAUTÉS
Les nouveautés d'octobre 2023
Octobre 2023

 [Notre indispensable Aide en ligne](#)

Boond Manager Visite guidée Blog FRANÇAIS Sarah LORIER

Besoin d'un coup de pouce ?
Notre base de connaissances vous aidera à trouver les réponses à vos questions

Tapez votre question ici...

VOUS ÊTES CLIENT CHEZ NOUS ET VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE ?



hotline@boondmanager.com



03 62 27 61 05

VOUS SOUHAITEZ UNE DÉMO ?



contact@boondmanager.com



03 62 27 61 05