



## ● Succès RH

**Norman Recrutement  
Romagné : digitaliser les  
recrutements au sein  
d'une agence d'intérim**

# SOMMAIRE

## 1 • Présentation de Norman Recrutement Romagné

## 2 • Les défis de recrutement

- Mettre à profit la donnée candidat
- Concilier rapidité et qualité
- Investir les réseaux sociaux
- Un double enjeu de communication

## 3 • Présentation de We Recruit

# Présentation

## Le groupe

Situé en Normandie et en Ile-et-Vilaine, Norman Recrutement est un groupe d'agences expertes de l'emploi temporaire, mais également des recrutements en CDD-CDI, de l'insertion et des conseils RH. Elles accompagnent des entreprises majoritairement issues des secteurs du transport, du bâtiment, des travaux publics et de l'industrie.



**7 agences**



**Création  
en 2006**



**20  
collaborateurs**

Afin de répondre aux besoins de ses clients, Norman Recrutement se met à la recherche des meilleurs candidats. Les agences assurent également la partie administrative des embauches : réalisation du dossier RH, gestion des plannings, visites médicales, réalisation des fiches de paie, des contrats de travail...

## L'agence de Romagné

L'agence Norman Recrutement Romagné a ouvert ses portes en 2017. Son secteur s'étend sur le quart Nord Est de l'Ile-et-Vilaine. L'équipe est composée de 2 personnes, dont Jean-Marie Louvel, responsable de l'agence.



Être recruteur demande une forte capacité d'adaptation. C'est d'autant plus vrai pour l'équipe de Norman Recrutement. En agence, le recruteur intervient simultanément en détachement des services RH de plusieurs entreprises, parfois pour des secteurs très différents. Cela implique aussi de rencontrer de nombreux candidats, tous singuliers. Norman Recrutement Romagné collabore principalement avec des PME. Ses interlocuteurs peuvent être les membres de l'équipe RH, des responsables de production, des conducteurs de travaux... ou le chef d'entreprise lui-même ! La diversité des contacts rythme le quotidien de l'agence.

En tant que responsable, Jean-Marie possède plusieurs casquettes. Il doit gérer les recrutements, la relation commerciale avec ses clients et la prospection de nouvelles entreprises. Ses fonctions induisent un enjeu de fidélisation. La qualité de la relation humaine est très importante et les recrutements doivent être soignés pour anticiper les futures demandes.

La multiplicité des missions et des clients exige une excellente organisation pour orchestrer les recrutements et centraliser l'ensemble des informations. C'est ce qui a incité Norman Recrutement à digitaliser ses processus de recrutement.

# Défis de recrutement

## Mettre à profit la donnée candidat

Le propre de la mission d'un intérimaire, c'est qu'elle est temporaire. Une personne peut être placée plusieurs fois dans une même entreprise ou dans différentes entreprises. Norman Recrutement souhaitait suivre l'historique de ses candidats pour mieux les orienter, ce qui a été optimisé grâce au logiciel We Recruit avec la fonctionnalité de CVthèque.

Auparavant, les candidats étaient listés sur l'ERP Interne, mais cela demandait un travail de saisie fastidieux. Il est désormais plus facile et rapide de retrouver les informations et donc d'être réactif auprès des différents interlocuteurs pour Norman Recrutement.

L'agence de Romagné a un compte We Recruit partagé avec les autres établissements du groupe. Plusieurs agences peuvent travailler sur un même candidat lorsqu'il se situe à la jonction de leurs secteurs géographiques. Cette collaboration maximise les chances de trouver un emploi pour les candidats et de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises clientes. Les fonctionnalités d'annotation et de discussion permettent aux recruteurs répartis dans les différentes agences de communiquer entre eux directement sur une fiche candidat. We Recruit permet à tout le groupe Norman Recrutement de travailler en équipe.

L'équipe de Jean-Marie utilise les viviers de candidats pour les segmenter en fonction des métiers, mais aussi par entreprise cliente. Dès qu'un nouveau candidat se manifeste, il est immédiatement traité pour l'offre en question, mais il va aussi alimenter les viviers pour anticiper les prochains recrutements.

## Concilier rapidité et qualité

Dans une entreprise les rythmes de recrutement ne sont pas les mêmes que dans une agence d'intérim. Chez Norman Recrutement, un recrutement peut être finalisé en une journée quand il y a urgence et quand le candidat est déjà connu par l'agence, tandis que d'autres vont prendre une à plusieurs semaines si les métiers sont plus techniques.

Les entreprises ont parfois des demandes impérieuses afin de maintenir leur rythme de production. Dans cette situation, le tempo traditionnel des processus de recrutement (rédaction et diffusion d'une annonce, puis préqualification et rencontre de candidats) n'est pas adapté. Le travail préparatoire de qualification et de tri de la donnée candidat dans des viviers prend alors tout son sens. Les équipes de Norman Recrutement peuvent contacter directement des profils connus sans devoir communiquer sur le poste et attendre des candidatures. C'est ce qui permet de s'engager sur la rapidité des embauches sans renier sur la qualité.

Un recruteur dans l'intérim doit proposer la bonne personne du premier coup. Son talent consiste à cerner le profil idéal pour une entreprise et un poste donnés, puis à repérer promptement ces critères chez un candidat. La digitalisation du suivi des candidats chez Norman Recrutement a donné une arme supplémentaire aux recruteurs en structurant l'information.

Pour les recrutements moins pressés, l'agence de Romagné passe par un processus classique. Elle économise ici du temps sur l'automatisation des tâches répétitives et non stratégiques. Les équipes Norman Recrutement utilisent notamment les fonctionnalités d'accusé de réception des candidatures et les modèles de mail pour ne pas avoir à toujours réécrire les mêmes messages. Certains postes pénuriques nécessitent de publier une annonce sur de nombreux sites d'emploi. En utilisant la fonctionnalité de multidiffusion du logiciel, Norman Recrutement s'évite du temps de ressaisie sur chaque site et automatise la centralisation des candidatures au sein de la CVthèque.

## Investir les réseaux sociaux

Pour certains domaines, les candidatures via Facebook Jobs prennent de l'ampleur. Le réseau social est très porteur pour les métiers du BTP et du transport. Il est surtout plébiscité par des personnes très mobiles, utilisant plus souvent leur téléphone que leur ordinateur. L'agence de Romagné sélectionne donc Facebook lorsqu'elle paramètre la diffusion de ses annonces sur le logiciel We Recruit. Petit bémol, les candidatures sont très nombreuses mais pas toujours qualifiées. Facebook permet de postuler très rapidement, parfois même un peu trop et les candidats n'indiquent pas assez d'informations. En les rappelant, les recruteurs s'aperçoivent que certains ne se souviennent même plus de leur candidature. L'agence ne fait pas l'impasse sur cette source de candidats, car les volumes générés sont considérables pour des métiers en tension. Il y a par contre un gros travail de qualification ensuite.

La stratégie est un peu différente sur LinkedIn. En plus de la diffusion des offres à pourvoir, ce réseau est utilisé pour la communication de l'agence. Elle y diffuse des publications pour montrer comment cela se passe quand on y postule comme intérimaire ou quand on fait appel à ses services en tant qu'entreprise.

### Recruter sur les réseaux sociaux

**Comment publier des offres d'emploi sur Facebook Jobs**

[Lire l'article](#)

**Comment recruter sur LinkedIn**

[Lire l'article](#)

## Un double enjeu de communication

L'agence Norman Recrutement Romagné doit à la fois se faire connaître des candidats mais aussi des entreprises de son secteur géographique.

Le bouche-à-oreille entre candidats est très porteur auprès des profils rares et très volatils. Norman Recrutement soigne l'expérience des candidats et des intérimaires, gage de leur fidélité et d'une marque employeur solide. Pour les plus promoteurs, un programme de parrainage entre candidats a même été mis en place.

Quant à la communication auprès des entreprises, le groupe Norman Recrutement publie tous les mois une newsletter avec des portraits de ses intérimaires et des actualités RH.



### Un exemple de newsletter

*"Le logiciel est un vrai plus. Nous n'avions pas de solution ATS et nous jonglions entre les job boards, une boîte mail et l'ERP. Aujourd'hui le suivi des candidats est optimisé et nous permet d'être plus efficaces pour répondre aux demandes de nos entreprises clientes."*

**Jean-Marie Louvel,**  
Responsable d'agence.





## 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.io](http://www.werecruit.io)

02 30 96 67 56

Ce livret a été réalisé par la société We Recruit à la suite d'une interview de Jean-Marie Louvel, Responsable d'agence de Norman Recrutement Romagné. Nous le remercions chaleureusement. Merci de nous contacter à l'adresse [mlecouey@werecruit.io](mailto:mlecouey@werecruit.io) avant de le diffuser ou d'en citer des extraits. Icônes et illustrations réalisées par [Freepik](https://www.freepik.com).