Présélection des candidats avec Claude et un MCP : le guide pas à pas

Brancher l'ATS, noter les candidatures, inviter à un entretien IA annoncé, recevoir un rapport et garder 2-3 finalistes par poste, dans le cadre légal.

BLYX-AGENCY.COM · 21 NOVEMBRE 2026 · PAR PIERRE CORDELIER

Un poste ouvert, quarante candidatures, et des managers qui passent leurs semaines en entretiens avec des profils hors sujet. Le tri n'a pas lieu avant l'entretien : il a lieu pendant, et c'est le temps de vos meilleurs collaborateurs qui le paie.

Une recruteuse, Neha Garg, a décrit sur LinkedIn la chaîne qui, d'après elle, a ramené ses cycles de 45 jours à 3 jours. C'est un seul cas, avec ses chiffres à elle, que personne n'a vérifié. La mécanique, en revanche, est reproductible : Claude relié à votre outil de recrutement, une grille de notation écrite par vous, un entretien préparatoire passé par les candidats, un rapport, et un humain qui décide.

Ce guide la remet à votre échelle, étape par étape, avec les prompts à copier et le cadre légal que le post ne fait qu'effleurer. Vous ne promettez aucun gain avant de l'avoir mesuré : la dernière étape sert à ça.

Ce qu'il vous faut

- **Un ATS** (l'outil où arrivent vos candidatures). Vérifiez deux choses : est-il dans la liste des intégrations de l'outil d'entretien que vous choisirez, et existe-t-il un connecteur officiel pour Claude ? Greenhouse en a un, édité par Greenhouse Software et marqué « Anthropic verified » dans les connecteurs de Claude (adresse `https://mcp.greenhouse.io/mcp`).
- **Un outil d'entretien IA** qui sait se brancher à Claude. L'exemple du post est The Cognitive : entretien vidéo mené par une IA, jusqu'à 20 minutes, intégration à plus de 100 ATS, et un connecteur MCP annoncé sur sa FAQ (`https://app.thecognitive.io/mcp`), inclus dans l'essai gratuit. Un autre éditeur fait l'affaire si vous retrouvez les mêmes fonctions.
- **Une formule Claude qui accepte les connecteurs personnalisés** : Free (un seul connecteur), Pro, Max, Ultra, Team ou Enterprise. Sur une formule Team, seul un propriétaire peut ajouter un connecteur à l'équipe, puis chaque membre le connecte avec son compte.
- **Un poste pilote**, un seul, que vous suivez de l'ouverture à la décision.

Un point technique : le serveur du connecteur doit être joignable depuis l'internet public, en HTTPS. Un ATS hébergé chez vous, sans accès extérieur, ne se branchera pas.

Étape 1 : le cadre, avant tout outil

C'est l'étape que l'on saute, et la seule qui ne se rattrape pas. À faire avant la première candidature traitée.

1. **Écrire la finalité.** Une phrase : « présélection des candidatures pour le poste de [intitulé] ». Rien d'autre ne doit être fait des données.

2. **Informer les candidats avant.** L'article L1221-8 du Code du travail impose d'informer expressément le candidat, avant leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées. Elles doivent aussi être pertinentes au regard de la finalité, et les résultats restent confidentiels. L'annonce du poste et l'invitation à l'entretien doivent dire qu'un outil automatisé et une IA interviennent.
3. **Ne rien collecter à l'insu du candidat** (article L1221-9).
4. **Informer le CSE avant le démarrage**, si vous avez au moins 50 salariés (L2312-38 du Code du travail). La CNIL le rappelle aussi aux TPE et PME qui utilisent un outil d'aide au recrutement.
5. **Fixer la conservation.** Pour un vivier de candidats, la CNIL indique en principe deux ans au plus après le dernier contact, avec l'accord informé du candidat. Dites-le dans l'information.
6. **Garder l'humain dans la décision.** L'article 22 du RGPD protège contre une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé qui affecte la personne de façon similaire à un effet juridique, avec une intervention humaine, la possibilité de faire valoir son point de vue et de contester. Les étapes 5 et 8 en tiennent compte.

Un mot sur l'AI Act : le recrutement (filtrage des candidatures, évaluation des candidats) figure à son annexe III, parmi les usages à haut risque. D'après des sources secondaires, l'application de ces obligations est reportée au 2 décembre 2027 : vérifiez la date au Journal officiel. L'information des candidats, le CSE et l'article 22 s'appliquent déjà.

Étape 2 : écrire le brief et la grille, vous-même

Le point de départ de toute la chaîne : ce que vous cherchez. Si vous le laissez à l'outil, vous notez les candidats sur ses critères, pas sur les vôtres.

Une grille par poste, de cinq à sept critères, chacun avec un poids. Exemple pour un poste de responsable de bureau d'études :

Critère	Poids	Ce que vous regardez
Expérience sur des projets comparables	30 %	Taille, secteur, rôle réel dans le projet
Compétence technique clé	25 %	Les logiciels et méthodes que le poste exige
Encadrement	20 %	Taille d'équipe, situations vécues
Communication avec le client	15 %	Exemples concrets
Disponibilité et mobilité	10 %	Date, lieu

Les critères se rapportent au poste, pas à la personne.

Claude peut vous aider à la rédiger : demandez-lui de vous interviewer sur le poste, une question à la fois, puis de proposer le tableau sans critère lié à l'âge, au sexe, à la santé ou à la photo.

Faites relire la grille par le manager qui recrute. C'est lui qui s'en servira pour contester une note.

Étape 3 : brancher l'ATS et l'outil d'entretien à Claude

1. Dans Claude (Pro ou Max) : **Personnaliser, Connecteurs, + Ajouter, Ajouter un connecteur personnalisé**. Collez l'adresse du serveur MCP de votre ATS ou de votre outil d'entretien. Dans une conversation, le bouton **+** en bas à gauche, puis **Connecteurs**, ouvre le même menu.
2. Sur une formule Team, demandez au propriétaire de l'ajouter à l'équipe, puis connectez-vous avec votre compte.
3. Autorisez la connexion avec le compte de l'outil. Lisez ce que le connecteur demande à pouvoir faire : lecture seule des candidats, ou aussi écriture et envoi.

Puis testez, sans candidat réel si possible, avec ce prompt :

```
Tu es relié à mes outils de recrutement. Avant toute action, dis-moi précisément, en une liste, ce que tu peux faire avec chaque connecteur : lire des candidatures, les noter, envoyer des invitations, lire des rapports d'entretien, écrire dans l'ATS. Pour chaque point que tu n'es pas sûr de pouvoir faire, écris « à vérifier » plutôt que de supposer. Ne modifie rien et n'envoie rien.
```

Cette liste compte plus que tout le reste. Les pages publiques de The Cognitive ne détaillent pas les outils exacts de son MCP : l'envoi d'invitations en masse ou la lecture de tous les rapports passent peut-être par Claude, peut-être par l'interface de l'outil. Ce que le connecteur ne fait pas, vous le faites dans l'outil, sans que la chaîne perde de sa valeur.

Étape 4 : noter les candidatures face au brief

Vous donnez la grille, Claude lit les candidatures de l'ATS et les note. L'outil d'entretien propose aussi un agent de sourcing qui note des profils face au brief du poste : à vérifier avec l'éditeur ce qui est noté, et sur quoi.

```
Poste : [intitulé]. Voici la grille de présélection validée :
[coller la grille].
Récupère dans l'ATS les candidatures du poste [référence ou
intitulé] reçues depuis le [date].
Pour chaque candidature :
1. note chaque critère de 1 à 5 en citant l'élément du CV ou de la
lettre qui justifie la note ;
2. écris « information absente » quand un critère ne peut pas être
jugé, sans deviner ;
3. calcule le score pondéré sur 100 ;
4. classe la candidature : à inviter, à revoir par un humain, ou
écartée, avec la raison en une phrase.
Règles : n'utilise que les éléments fournis par le candidat. Ne
déduis rien de la photo, du nom, de l'âge ou de la situation
familiale. Ne rejette aucune candidature de façon définitive : tu
proposes, un humain décide.
Rends un tableau : candidat, score, classement, raison. N'envoie
rien, ne modifie rien dans l'ATS.
```

Un conseil : lancez d'abord sur dix candidatures dont vous connaissez le bon classement, et corrigez la grille si Claude s'en éloigne.

Étape 5 : faire revoir les écartés par un humain

C'est le garde-fou du système, et celui qui manque à la plupart des chaînes automatisées. Une validation de liste où le recruteur ne voit pas les candidats écartés ne compte pas comme un contrôle humain effectif.

Règle simple :

- **À inviter** : un humain parcourt la liste en deux minutes.
- **À revoir** : un humain lit chaque dossier.
- **Écartés** : un humain lit la raison de chaque rejet, ou au minimum un échantillon (par exemple un dossier sur cinq), et l'échantillon est consigné par écrit : date, nombre de dossiers revus, corrections faites.

Demandez à Claude de présenter les écartés un par un, avec les notes par critère et l'élément qui a pesé le plus, en mettant en tête ceux qui frôlent le seuil. Il ne conclut pas : vous décidez.

Ce que l'humain corrige se réinjecte dans la grille. Après quelques postes, vous saurez où l'outil se trompe chez vous.

Étape 6 : inviter à l'entretien IA, en le disant

L'invitation est le moment où vous respectez votre obligation d'information. Dans l'outil de l'exemple, l'invitation précise déjà que l'entretien est mené par une IA : ne la rendez pas plus floue.

Texte d'invitation à adapter :

```
Bonjour [Prénom],

Votre candidature au poste de [intitulé] chez [entreprise] a retenu
notre attention.

Avant de vous rencontrer, nous vous proposons un entretien de
[durée] minutes, mené par une intelligence artificielle. Elle vous
pose des questions sur votre parcours et le poste, en visio, quand
```

```
vous voulez dans les [2-3] jours qui viennent.

Ce que nous analysons : vos réponses, selon les critères du poste
(liste ci-jointe). Rien d'autre. Un rapport est rédigé par l'outil
; une personne de l'équipe le lit et décide de la suite. Aucune
décision n'est prise automatiquement.
Vos données sont conservées [durée] et vous pouvez demander leur
accès, leur correction ou leur suppression à [adresse].

Si vous préférez un entretien avec une personne, répondez
simplement à ce message.

Cordialement,
[Nom, fonction]
```

La dernière phrase compte : proposer une alternative humaine rend le dispositif acceptable pour les candidats mal à l'aise, et vous protège.

Si votre connecteur permet l'envoi, demandez à Claude de vous montrer les trois premières invitations et de n'envoyer qu'après votre « oui ». S'il ne le permet pas, importez la liste dans l'outil d'entretien.

Laissez deux à trois jours aux candidats pour passer l'entretien : c'est le rythme décrit dans le post.

Étape 7 : ce qu'il faut vérifier sur l'entretien lui-même

Avant le premier candidat réel, passez vous-même l'entretien, puis posez ces questions à l'éditeur, par écrit :

- **Que déduit l'outil du visage, du regard ou de la voix ?** L'article 5 de l'AI Act interdit d'inférer les émotions d'une personne sur le lieu de travail, sauf raisons médicales ou de sécurité. Demandez que ces analyses soient absentes du score.

- **Où sont hébergées les données, et pendant combien de temps ?** Les transferts hors de l'Union européenne sont à connaître avant de signer.
- **Quel prix, en euros ?** Le site de l'éditeur affiche des forfaits en dollars (de 99 $ à 999 $ par mois pour les entretiens IA, essai gratuit de 7 jours). Une fiche tierce donne un autre tarif : confirmez avec l'éditeur.

Étape 8 : le rapport de synthèse, puis la décision

L'outil de l'exemple produit pour chaque entretien une note de 1 à 5 par critère, un retour écrit, une transcription, un enregistrement et un score pondéré sur 100. Dans un ATS relié, le score, un résumé et le lien du rapport reviennent sur la fiche du candidat.

Demandez à Claude le rapport groupé, à la fin des trois jours :

```
Pour le poste [intitulé], récupère les rapports des entretiens IA
terminés.
Rends un tableau : candidat, score sur 100, notes par critère, deux
points forts, deux points de vigilance, et le passage de la
transcription qui justifie chaque point de vigilance.
Signale les candidats qui n'ont pas passé l'entretien, et ceux dont
le rapport est incomplet. Ne décide rien : ne propose pas de refus,
présente-moi les écarts.
Termine par les [5] meilleurs scores, sans les présenter comme les
finalistes.
```

Puis, vous :

1. **Lisez chaque rapport**, environ une minute pour un dossier clair, plus pour un cas limite.

2. **Choisissez vous-même 2-3 finalistes** par poste. Jamais l'outil.
3. **Écrivez une raison pour chaque refus**, une phrase. C'est ce que vous donnerez au candidat qui le demande, et ce qui prouve l'intervention humaine.
4. **Appelez vous-même les finalistes.**
5. **Envoyez un retour à tous** : un message court aux candidats refusés, qui remercie, dit que la décision a été prise par une personne et indique comment obtenir plus de détails.

Gardez les journaux de la chaîne (qui a validé quoi, quand) : l'article 26 de l'AI Act demande de les conserver au moins six mois pour les systèmes à haut risque.

Étape 9 : mesurer le délai sur le poste pilote

Ne croyez ni le post ni ce guide : mesurez chez vous. Repères publiés pour situer vos chiffres : 41 jours en moyenne pour recruter (Gem, 2025) et 44 jours en médiane pour un poste non-cadre (SHRM, 2025), relayés par des sites secondaires. Votre propre mesure vaut mieux que ces moyennes.

Mesure	Avant (poste de référence)	Poste pilote avec la chaîne
Jours entre l'ouverture du poste et la décision		
Nombre de candidatures reçues		
Nombre d'entretiens menés par les managers		

Mesure	Avant (poste de référence)	Poste pilote avec la chaîne
Heures des managers passées en entretien		
Temps de lecture des rapports par le recruteur		
Nombre d'écartés revus, et corrigés après revue		
Candidats ayant demandé un entretien humain		
Satisfaction du manager sur les finalistes (1 à 5)		

Remplissez la colonne « avant » avec un poste récent de même niveau, à partir de l'ATS. Faites tourner la chaîne sur un seul poste, puis comparez. Un gain ne se communique que mesuré, et avec l'échelle du poste : un poste de dirigeant et un poste de technicien ne se comparent pas.

Regardez autant le nombre d'écartés que l'humain a remis dans la course que le délai : si le tri va vite et que les finalistes déçoivent, la grille est à reprendre.

Les limites à garder en tête

- **Un seul cas public, non vérifié.** Les chiffres du post sont ceux de leur auteur.

- **Chaque maillon est à tester** : les outils exacts du MCP d'entretien ne sont pas détaillés publiquement.
- **Ce guide n'est pas un conseil juridique.** Faites relire votre dispositif par un juriste avant de traiter de vrais candidats.
- **Aucun outil ne supprime les biais** : c'est la raison de la revue humaine des écartés.

Source. Claude, connecteur Greenhouse ; Aide Claude, « Getting started with custom connectors using remote MCP » ; The Cognitive, site de l'éditeur ; CNIL, « Recrutement et données personnelles dans les TPE/PME » ; French Business Law, article L1221-8 du Code du travail ; GDPR-info.eu, article 22 ; Commission européenne, AI Act Service Desk, article 5 ; article 26 ; donneespersonnelles.fr, « AI Act et recrutement » ; ActuIA, report des obligations haut risque ; publication LinkedIn de Neha Garg.
