

Recruter sans CV : le pari de Leroy Merlin

Qui a dit que le CV était indispensable au recrutement ? Pas Leroy Merlin en tout cas, qui a fait le pari de se passer de ce bout de papier pas toujours représentatif du potentiel d'une candidature. Pour cela, le grand groupe a décidé de faire confiance à Visiotalent, une startup qui propose une solution d'entretien vidéo différé. On vous explique...

Temps de lecture : minute

21 mars 2019

Aujourd'hui, les pratiques de recrutement évoluent. L'efficacité du CV est de plus en plus remise en question car les entreprises s'intéressent davantage aux compétences comportementales des personnes candidates. Souhaitant participer à cette transformation du recrutement, Leroy Merlin s'est intéressé à Visiotalent, du groupe CleverConnect, qui propose une solution d'entretien vidéo différé.

Un outil permettant aux candidates et aux candidats d'exprimer leur personnalité...

Cela fait plus de trois ans maintenant que Leroy Merlin préqualifie ses candidates et candidats grâce à la solution de Visiotalent. Celle-ci leur permet d'exprimer leur personnalité sans être réduits au contenu de leur CV. Marine Grousson, responsable RH de Leroy Merlin en Île-de-France, explique que " *pour l'ouverture de l'un de nos magasins, 30 % des candidates et candidats recrutés n'auraient pas été retenus sur la simple base du CV !* " Ce résultat très concluant a conduit le grand groupe à passer à l'étape d'après, en décidant " *d'en faire une bonne pratique à*

l'échelle du groupe ", précise Estelle Roquette, responsable Talent Sourcing.

Depuis fin 2018, Leroy Merlin a donc entamé une démarche sans CV dans la région Île-de-France. Ainsi, les candidatures se font exclusivement par vidéo, ce qui représente 900 recrutements prévus via Visiotalent sur l'année 2019 ! Pour ce faire, le groupe teste la plateforme spécifique de recrutement basée sur Visiotalent. Celle-ci propose aux candidates et candidats un parcours immersif leur permettant d'être accompagnés au mieux. Découverte de l'enseigne, de ses coulisses, des postes sur lesquels elles et ils souhaitent se positionner, de témoignages de collaboratrices et collaborateurs : tout est mis en place pour leur permettre de comprendre l'univers de l'entreprise.

... Et aux personnes en charge du recrutement de voir leur niveau d'intention

En plus de permettre aux candidates et candidats de s'exprimer, Estelle Roquette explique que le système aide également à voir leur niveau d'intention. " *Le fait d'accepter de passer un entretien vidéo se révèle être un moyen très fort pour mesurer la motivation et ne pas perdre de bonnes candidatures* ". D'ailleurs, Leroy Merlin a fait le test en décidant de recontacter des personnes qui n'avaient pas passé l'entretien vidéo pour leur proposer un entretien traditionnel. Sur les 699 personnes contactées, seules 172 ont répondu. De plus, 129 profils ont été éliminés, 43 ont poursuivi le processus et un seul candidat a au final été recruté.

Mais la vidéo, pour CleverConnect, qui accompagne les entreprises sur toutes les étapes de leurs recrutements, n'est qu'un début. Le groupe continue effectivement ses travaux sur l'intelligence artificielle (IA), car il est convaincu que celle-ci pourrait réduire le stress des candidates et candidats lors d'un entretien vidéo différé. Louis Coulon, cofondateur de CleverConnect explique que " *l'objectif de l'entretien vidéo n'est pas de*

mettre la personne qui candidate en difficulté, mais plutôt de l'aider à se dévoiler, à montrer les meilleurs aspects de sa personnalité ". Ainsi, cette IA serait en mesure d'identifier les questions qui génèrent le plus de stress chez les candidates et candidats, de façon à orienter les personnes en charge du recrutement vers des interrogations plus adaptées.

Article écrit par Lisa Humeau