

# Pour recruter, une entreprise met en place une « battle royale » qui n'a rien de virtuel

*Quels recruteurs et recruteuses n'ont jamais été confrontés à la situation délicate consistant à devoir choisir entre deux profils quasi identiques ? Avec sa solution novatrice, une société basée à Tulle semble avoir résolu le problème.*

Temps de lecture : minute

---

1 avril 2019

C'est le job de votre vie ! Du moins, c'est très certainement le dernier auquel vous postulerez. Une entreprise corrézienne qui conceptualise et commercialise des logiciels RH basés sur l'intelligence artificielle (IA) a révolutionné son processus de recrutement. Très demandée, la société a dû mettre en place des dispositifs excessivement sélectifs. Le process est au départ assez classique : prise de contact par email et entretien téléphonique suivi de trois rencontres avec différents responsables de l'entreprise. C'est lors de la dernière phase que les choses deviennent intéressantes. Les cinq finalistes pour le poste sont réunis dans une zone industrielle abandonnée et doivent participer à ce que la société appelle " *une battle royale IRL* ", comprendre un jeu où les participantes et participants doivent s'entretuer jusqu'à ce qu'il n'en reste qu'un... Mais dans la vraie vie ! La personne gagnante obtient le poste.

Participant victorieux de la première campagne de recrutement, Paul Audinot relate son expérience avec un brin de nostalgie. " *Je voulais vraiment ce poste, c'est un 35 heures bien rémunéré. J'étais prêt à tout* ", se souvient le jeune homme de 24 ans, qui n'hésite pas à qualifier ce moment singulier de " *meilleure expérience vécue* ". De son côté,

l'entreprise dresse également un bilan très satisfaisant. " *Outre l'évidente notion de motivation que ce "jeu" permet de révéler, c'est aussi et surtout un bon moyen pour juger des capacités de "débrouille" de chacun* ", raconte Bernard Lisanveau, le responsable des ressources humaines de l'entreprise corrézienne. " *Comme dans un battle royale classique, les participants arrivent sur zone sans aucun équipement, il faut qu'ils se construisent des armes, un abri, des protections... et tout cela avec les moyens du bord* ", explique le chargé de recrutement.

## Un cadre légal défini

D'un point de vue légal, la Creuse s'est adaptée et a légalisé le meurtre dans ce cadre très précis. Au départ assez réticent, le département a très vite saisi les avantages du processus. " *On robotise de plus en plus, et cela sur l'intégralité de la chaîne de création. Il y a donc de moins en moins de postes disponibles et nous ne souhaitons pas augmenter notre taux de chômage. Nous détestons les inactifs. Nous voyons donc d'un bon œil une pratique qui permet de réguler la population active. Si pour une personne employée, quatre trouvent systématiquement la mort, il n'y aura bientôt plus de chômeuses et chômeurs dans la Creuse* ", calcule avec joie Albert Dupontal, en charge de la qualité de vie du département.

Une délégation de startupeurs a récemment entrepris une learnex auprès de l'entreprise. Leur but ? Voir comment ce dispositif pourrait remplacer leur processus de sélection.

Pour celles et ceux qui seraient arrivés au bout de cet article, merci. Mais... Vous n'y avez pas vraiment cru, quand même ? Bon 1er avril !

---

Article écrit par Maddyness