

Goshaba veut remplacer le CV par des jeux vidéo pour lutter contre les biais de recrutement

La startup vient de lever 2 millions d'euros pour déployer à grande échelle sa solution de recrutement utilisant notamment le jeu vidéo.

Temps de lecture : minute

4 juin 2019

Utilisé par tous mais décrié par beaucoup, le *curriculum vitae* vit-il ses dernières années ? Et, si c'était le cas, par quoi serait-il remplacé ? Car la perspective d'intelligences artificielles recrutant à grands coups d'algorithmes à de quoi faire trembler plus d'un recruteur... et plus d'un candidat ! Goshaba a décidé de jouer les arbitres dans ce match à hauts risques. La startup a en effet développé une solution qui permet de remplacer la première étape de sélection des candidats, en général réalisée à partir de leur CV. Mais sans verser dans l'IA à tout prix.

"La plupart des solutions actuelles de recrutement ne permettent pas de mesurer ce qui est vraiment important pour les entreprises : les soft skills, remarque Djamil Kemal, cofondateur de Goshaba. La capacité à apprendre, gérer son stress ou l'appétence au risque sont des notions qu'on ne peut pas déceler dans un CV." Au contraire, des éléments du CV peuvent conduire, consciemment ou non, à une discrimination aussi injuste pour le candidat que préjudiciable pour l'entreprise qui recrute.

Grâce à sa solution qui permet d'associer questions sur les expériences passées du candidat, test technique, jeux vidéo et pré-entretien enregistré, Goshaba fait ainsi coup double : minimiser les biais de

recrutement tout en permettant aux recruteurs de déceler les *soft skills* essentielles pour un poste. *"Chaque poste a un parcours de recrutement dédié, qui permet d'automatiser la pré-sélection des candidats avant la phase d'entretiens"*, explique Djamil Kemal. Pour des entreprises comme McDonald's ou Accenture, qui travaillent toutes deux avec Goshaba et reçoivent respectivement 2 millions et 30 000 candidatures chaque année, l'automatisation du recrutement est un enjeu majeur.

Minimiser le recours à l'IA

Cette automatisation n'aurait-elle pas pour effet de lisser les candidatures et de niveler par le bas le niveau des candidats ? Point du tout, à en croire l'entrepreneur. *"Nos clients enregistrent davantage de candidatures et mieux qualifiées."* Le secret ? Ne (surtout) pas recourir à l'IA pour effectuer ce premier tri. *"L'utilisation de l'intelligence artificielle dans les ressources humaines est un danger pour celles-ci si la technologie est mal utilisée. Elle multiplie à grande échelle les biais et les préjugés humains !"* Goshaba n'utilise l'IA que pour vérifier l'efficacité du processus de recrutement à réduire le temps consacré à cette pré-sélection.

Les candidats, à l'issue de leurs parcours, sont classés selon leur score de matching - dont les algorithmes sont ouverts au client dans une démarche de transparence - défini à partir de différents critères de sélection pondérés en fonction de leur importance pour l'entreprise qui recrute. *"Mais nous avons conscience que certains recruteurs cherchent un mouton à cinq pattes... dont ils se rendent finalement compte qu'il ne correspond pas à ce qu'ils attendent lorsqu'ils le trouvent !"* C'est pourquoi la solution de Goshaba intègre une plateforme qui permet aux managers, aux recruteurs et aux équipes de Goshaba de dialoguer pour affiner le profil recherché. Une possibilité d'évolution du recrutement qu'apprécient la quinzaine d'entreprises clientes. *"Cette manière de recruter impose à nos clients de se poser la question des profils qu'elles recherchent vraiment : qu'est-ce qu'un bon salarié ? Répondre à la*

question et concevoir le parcours dédié prend en général deux mois."

Convaincre davantage de grands comptes

Pour monter en puissance commercialement, la plateforme vient de boucler une levée de fonds de 2 millions d'euros auprès d'un pool d'investisseurs qui mêle experts technologiques, garants de l'impact de la startup et mentors : daphni, INCO via son fonds Aviva Impact Investing France, Founders Future, Financière Saint-James, Guibor, BNP Paribas Développement et Jaïna Capital. De quoi permettre à Goshaba de recruter pour mieux accompagner ses clients et d'aller ferrer quelques gros poissons à l'international.

Si la startup se concentre pour l'instant sur l'Hexagone, elle n'exclut pas d'élargir son terrain de jeux à l'Europe, la Chine et l'Amérique du Sud d'ici quelques mois. Rien n'est pour l'instant décidé mais, comme n'importe quel bon joueur, Goshaba a déjà un coup d'avance !

Article écrit par Geraldine Russell