

Faut-il innover pour mieux

Il y a du remue-ménage dans le recrutement! Les méthodes se diversifient et les technologies redessinent les contours du processus. Au point de faire oublier CV et entretien d'embauche? Pas sûr.

Pour trouver son futur chef de secteur à Lille, Lidl a réservé L'Atelier des chefs, lieu où sont proposés des cours de cuisine. Loin de dresser leur portrait, les candidats ont dû réaliser, par groupe, chaque étape d'un menu. Dans le cabinet de recrutement CCLD, les futurs vendeurs des magasins parisiens Tiger, enseigne d'objets design à bas coûts, découvrent les produits qui y sont vendus et doivent imaginer des alternatives pour les utiliser différemment. Chez Etam, les boutiques accueillent parfois, le soir venu, des sessions d'afterwork où les futurs directeurs de magasin sont invités autour d'un cocktail. Enfin, Decathlon et Carrefour s'appuient, eux, sur des algorithmes pour cibler les personnes les plus à même d'intégrer leur entreprise. Une révolution qui chamboule le processus du recrutement? Pas si sûr. «*Il y a toujours eu des outils complémentaires à l'évaluation humaine pour sécuriser le recrutement*, pointe Martin Villelongue, directeur de la division digitale du cabinet Michael Page. *La nouveauté, c'est d'inclure des technologies appliquées aux RH.* »

Présélection des prétendants

Deux changements majeurs ont fait évoluer les embauches. Le premier : de nouvelles méthodes, parfois extravagantes, sont déployées pour tester le candidat. L'objectif avancé? La volonté de découvrir, par ce biais, d'autres aptitudes que celles mentionnées dans le CV ou lors d'un entretien, comme le rapport à la hiérarchie, la façon de travailler et de se comporter en groupe... Les DRH interrogés sur ce sujet sont nombreux à en vanter les mérites. L'Oréal et Decathlon ont, par exemple, mis en place des *business*

DES INTÉRÊTS CERTAINS...

Diversifier les méthodes de recrutement permet de :

- tester les candidats sur **d'autres compétences**
- **diminuer le temps** de recrutement
- **attirer une cible nouvelle, les millennials**, qui arrivent sur le marché de l'emploi
- **éviter des situations de stress** liées aux rencontres formelles

... MAIS PAS UNIVERSELS

- **Le CV**, même s'il n'est pas toujours lu, demeure un document essentiel
- **L'entretien** reste partie intégrante du processus de recrutement, surtout chez les cadres, mais a parfois lieu plus tard
- **L'étape de la présentation devant l'employeur** est un moment clé dans la prise de décision pour l'entreprise et le candidat



games pour attirer des jeunes fraîchement diplômés et tester leurs compétences sur les enjeux réels de l'entreprise. Le leader mondial des cosmétiques en organise chaque année depuis 1992, et sélectionne par ce biais «*de 150 à 200 candidats pour l'ensemble de ses marques*», précise Émilie Duquenne, chargée de l'acquisition de talents chez L'Oréal. De même, Lidl, qui a réalisé 4000 recrutements l'an passé, en grande partie pour des postes en magasin, a multiplié les tests dans le domaine des embauches : «*Afterwork, job dating, improvisation... Ces formes participent à améliorer nos méthodes de recrutement mais aussi notre marque-employeur. Cela nous permet également de recruter une population plus jeune, sensible à nos efforts*», avance le DRH de l'enseigne bleue et jaune, François Leroux.

Deuxième virage majeur concernant le recrutement, plusieurs distributeurs se sont emparés des nouvelles possibilités offertes par les technologies. Monoprix,

recruter ?



Entre autres méthodes atypiques, Lidl organise des salons de recrutement en plein air (comme ici, à Aix-en-Provence, en 2015). D'autres entreprises préfèrent les afterworks sur le lieu de vente, voire l'improvisation théâtrale.



PHOTOS FRED NOMAK/LIDL - LAETITIA DUARTE

Picard, Bio c' Bon et Conforama, notamment, s'appuient sur un filtre, mis en place par le site Prostudent, permettant de consulter les candidatures et les postes qui leur correspondent, dans le but de faire une présélection des prétendants à présenter à l'entreprise. La société AssessFirst poursuit le même dessein : elle fait passer une batterie de tests aux postulants afin de tester leur compatibilité avec le distributeur, audité au préalable, ainsi que le poste recherché. « Cette solution permet de réduire le temps de recrutement. Pour un commercial, il fallait jusqu'alors compter en moyenne quarante-cinq jours. Avec de tels délais, les meilleurs profils pouvaient passer sous le nez des entreprises », souligne David Bernard, CEO d'AssessFirst.

L'autre avantage de ces outils numériques pour les distributeurs : ils permettent de massifier les premières étapes de sélection des candidats. Le DRH du BHV, Charef Fathallah, a opté pour cette solution.



« Nous avons eu à cœur de développer des méthodes de recrutement dites "atypiques", plutôt que d'entendre un candidat nous réciter son CV ! Je pense que c'est plus intéressant pour comprendre la personne que l'on a en face de soi. Et, bien sûr, ça participe aussi à donner une nouvelle image de Lidl. »

Michel Biero,
cogérant de Lidl France

À la suite de l'ouverture dominicale de son grand magasin parisien, il a eu besoin de renforcer ses équipes pour les postes d'hôtes de caisse, de vendeurs et de personnel à l'accueil. Pour ces trois fonctions, une compétence identique et centrale est requise : le sens du relationnel avec la clientèle. Pour cette enseigne, AssessFirst a élaboré des tests adéquats. En quelques semaines, une liste commune de noms pour ces trois fonctions est proposée au BHV, qui peut donc piocher, dès que besoin, dans cette « base de données ». Un gain de temps, certes, mais aussi une efficacité avérée, selon Charef Fathallah : « Avec l'utilisation de cette solution, le taux de fin de période d'essai à notre initiative a chuté, en un an, de 17 à 9 % . »

Le CV reste précieux pour les cadres

À chaque fois, les nouvelles technologies « grillent » l'étape de la lecture du CV. Charef Fathallah assure même ne pas s'en servir pour les personnes figurant sur la liste livrée par AssessFirst ! Faut-il donc brûler son CV ? Avant d'allumer la mèche, attention : les emplois pour lesquels ce document semble devenir superflu concernent surtout des postes de premier échelon, où le savoir-être peut prévaloir sur les savoir-faire initiaux des candidats. Mais il reste un atout précieux pour valoriser son expérience, préparer une entrée en matière... Surtout pour les cadres. À en croire le cabinet Hays, les besoins en recrutement pour 2017 dans le retail seront étroitement liés à l'extension du parc des enseignes. Les directeurs de magasin, chefs de rayon et vendeurs ou employés de libre-service seront donc, cette année encore, très plébiscités. Pas sûr que tous puissent faire fi de la rédaction de leur CV. ■

JULIE DELVALLÉE