

Fiches récap' des paroles d'experts



Flashez pour
revoir les vidéos



**Paroles d'expert n°1 - Louis Coulon,
Co-fondateur de Cleverconnect**

Clever Connect
Meteojob - Visiotalent - HRmatch

Les questions abordées :

- Quel regard portez-vous sur l'évolution du recrutement ?
- Quelles sont les clés de succès pour se lancer dans un processus de recrutement innovant ?
- Quel retour sur investissement peut-on attendre de la mise en d'outils de recrutement innovant ?

Les points clés :

1 Le regard de l'expert sur l'évolution du recrutement :

Les recruteurs font face à une pénurie de main-d'œuvre sans précédent. Les méthodes historiques ne suffisent plus, c'est pourquoi il faut se réinventer et faire confiance à la technologie et à l'innovation pour aller chercher de nouveaux canaux et améliorer ces processus.

2 Les clés du succès d'un bon processus de recrutement :



Conseil n°1 : Démarrer par le terrain

Aller à la rencontre des équipes de recrutement et comprendre leur quotidien : quelles sont les tâches chronophages et à faible valeur ajoutée ? C'est là où la technologie va entrer en jeu et avoir le plus d'impact.



Conseil n°2 : Privilégier les acteurs partenaires

Qui sont les acteurs clés et capables de vous accompagner sur un ensemble d'actions pour ne pas multiplier les solutions et ne pas dégrader l'expérience candidat/recruteur.

Pour implémenter une innovation technologique en termes de recrutement, **deux conditions de succès** à réunir :

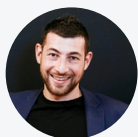
- Associer toutes les parties prenantes dès le début du projet
- S'assurer de la faisabilité et de la pertinence du projet par rapport à votre écosystème

3 Les 6 principaux bénéfices :

1. **Productivité** : pouvoir faire plus de recrutements et plus rapidement, gagner en délai de recrutement.
2. **Vélocité** : raccourcir le temps entre le moment où le candidat postule et le moment où il est recruté.
3. **Qualité** : améliorer le turnover et limiter les fins de périodes d'essai.
4. **Baisser** les coûts.
5. **Améliorer** l'expérience et la satisfaction candidat.
6. **Répondre** à des objectifs de diversité (ratios hommes/femmes, profils en reconversion...)

4 Un dernier conseil ?

L'écueil à éviter est de se concentrer sur la promesse du processus. Il est nécessaire d'**associer la technologie à l'humain**, mais aussi de bien se concentrer sur le contenu au-delà du processus : il ne s'agit pas uniquement d'une succession d'actions mais de réfléchir au message, pour quoi, pourquoi, comment...



Paroles d'expert n°2 - Jonathan Goldfarb, Directeur recrutement, formation et digital RH chez Franprix



Les questions abordées :

- Quels nouveaux outils de recrutement utilisez-vous au sein de Franprix ?
- L'innovation se résume-t-elle aux outils en matière de recrutement ?
- Quelles initiatives singulières avez-vous lancé ?
- Pourquoi faire tous ces efforts et lancer ces innovations ?
- Pourriez-vous nous en dire plus sur les chiffres qui illustrent le succès de vos initiatives ?

Les points clés :

1 La digitalisation du recrutement chez Franprix :

En matière de recrutement, Franprix a commencé par la digitalisation de l'ensemble du parcours candidat en démarrant par une **brique logicielle de recrutement** pour passer ensuite à la **brique présélection** de manière à la rendre plus innovante, digitale et en adéquation avec la stratégie de l'enseigne.

Globalement, c'est une refonte de l'ensemble du parcours recrutement qui a été réalisée. Franprix a notamment introduit des sessions de recrutement gamifiées afin de répondre aux enjeux et attentes des candidats.

2 Les 2 initiatives à retenir :

1. **Suppression de l'ensemble des entretiens téléphoniques** (qui amenaient parfois des biais côté recruteur) pour les remplacer par un jeu s'appuyant sur un test psychométrique. Les candidats évaluent, via des étoiles, des images qui ont des résonances ou non en termes de valeurs. L'adéquation aux valeurs de Franprix permet une convocation automatique en session de recrutement.
2. **Déploiement d'une intégration 360 via une simulation conversationnelle immersive.** Elle permet aux collaborateurs intégrés de se former aux basiques et d'avoir une première expérience du magasin puisqu'ils sont plongés dans une simulation vidéo devant un vrai directeur de magasin. Celui-ci pose des questions et le collaborateur va être placé dans différentes situations opérationnelles telles que la relation client, aider les personnes âgées à faire leurs courses. Un feedback est ensuite donné pour livrer des orientations sur les compétences et formations à suivre pour s'améliorer.

3 Le laboratoire d'expérimentation de Franprix :

Un fonctionnement très pragmatique : lorsqu'un pain point est détecté dans les process mis en place, le labo va identifier l'origine du point bloquant et trouver une solution soit en interne, soit en externe en s'associant avec une startup par exemple.

"L'innovation chez Franprix n'est pas liée à un outil, c'est une méthode de penser, une façon de proposer une solution via un véhicule digital ou encore mécanique."

4 Les résultats obtenus en 3 ans :

- Un turnover passé de 27% à 15% (niveau bas dans la grande distribution).
- Un temps de préparation de session de recrutement collective de 1 semaine à 45 minutes.
- Un taux de transformation et de rétention des candidats qui est passé de 50 à 80% sur ces deux verticales (soit + de 30 points).

- PARCOURS RECRUTEMENT -



Paroles d'expert n°3 - Gaspard Tertrais, Co-fondateur & CTO de Tomorrow Theory



Les questions abordées :

- Métavers, Web 3, pourriez-vous nous expliquer ?
- Qu'existe-t-il d'ores et déjà en matière de Métavers et de recrutement ?
- Comment faire pour que ces nouveaux systèmes se développent sainement ?

Les points clés :

1 Web 3, Blockchain, c'est quoi ?

Avant de comprendre le **Web 3**, il est nécessaire de faire un zoom sur la technologie sous-jacente qui est la **Blockchain**.

La Blockchain est une sorte de livre de transactions publiques, mondial et décentralisé sans entité centrale de contrôle et qui est géré totalement par la communauté. Toute personne ayant accès à internet peut lire gratuitement les informations présentes sur cette blockchain ou en écrire de nouvelles. Ces informations seront sur la Blockchain pour toujours et sont potentiellement indestructibles.

Pour ouvrir un compte et interagir avec, la Blockchain fournit une adresse/mot de passe et qui peut alors contenir :

- Des **Tokens**, qui sont des actifs qui peuvent être **fongibles** tels que la cryptomonnaie, les bitcoins... (fongible = même transfert de valeur)
- Des **assets non fongibles**, ce sont des **NFT**. Les NFT sont Tokens ayant des propriétés uniques qui peuvent représenter des objets numériques tel que l'art numérique mais aussi des objets physiques tel qu'un certificat d'authenticité. Ces NFT peuvent aussi servir à notre identité numérique.

2 Recrutement & Métavers concrètement ?

Le Web 3 dans le recrutement représente un **tout nouvel écosystème**. La **décentralisation** va être la base de cet écosystème et c'est une véritable volonté pour ces nouveaux talents qui se retrouvent dans ce Web 3.

Côté sourcing, ces nouveaux talents du Web 3 ne se démarchent aux mêmes endroits que les autres profils, qui sont sur les jobfair traditionnels tels que LinkedIn, Indeed,... Ces talents se retrouvent dans des environnements communautaires tels que Discord, Twitter, Telegram, des plateformes plus responsables au regard de la vie privée.

"Toutes les entreprises du Web 3 possèdent leurs espaces sur Discord, Twitter et Telegram, le recrutement pour ces entreprises se fait par ses canaux. De plus, ces talents ont de nouvelles attentes comme être payé en partie par des tokens tel que la cryptomonnaie."

Ces entreprises du Web 3 sont très décentralisées et le télétravail est indispensable. Les talents du Web 3 travaillent pour plusieurs entreprises, ce sont des slasheurs qui ne sont pas exclusifs à une entreprise. Cette évolution du rapport au travail devrait être prise en compte par les entreprises.

"Toutes les entreprises seront impactées par le Web 3, à aujourd'hui ce sont principalement les entreprises de la finance, de la supply chain qui commencent à s'y intéresser."

3 Les tendances à venir :

A moyen long terme : le sujet de l'identité numérique dans la blockchain.

Aujourd'hui l'identité numérique n'est pas anonyme et la blockchain pourrait répondre à cette attente importante. L'objectif serait d'avoir une identité décentralisée sur la blockchain via un portefeuille crypto actif.

Exemple : avoir un CV complètement centralisé sur son portefeuille.

C'est l'entreprise qui émettra un certificat authentifiant que la personne a travaillé x années au sein de sa structure. Un CV numérique et anonyme sera alors constitué et permettra aux recruteurs du monde entier, en un clic, d'avoir une job description détaillée et de trouver le talent qui correspond le plus au profil recherché. Cela éviterait les biais de discriminations à l'embauche.

Concrètement, Tomorrow Theory a délivré des NFT de compétences pour LVMH, suite à la mise en place d'un training sur les Soft Skills et le Web 3. Chacun des participants a reçu un NFT de Soft Skills pour leur participation.

"On est encore aux prémices des métavers. On pense que d'ici 5 à 10 ans, il y aura des vraies plateformes de métavers qui se développeront accolées à la blockchain."

4 Conseils pour les recruteurs :

- Prendre conscience de la philosophie de la décentralisation de la blockchain.
- S'accoutumer sur le vocabulaire de cet écosystème.

Deux risques identifiés : relier le portefeuille de cryptomonnaie à l'identité réelle serait un danger et limiter le temps passé dans le métavers afin d'éviter que les personnes se perdent dans ce monde virtuel.