

# Face au raz de marée de l'intelligence artificielle, les recruteurs misent sur le «vrai» contact

**Nouvel emploi** Quand ChatGPT rédige les candidatures et que des algorithmes les trient, le courant ne passe plus. Pour sortir de cette impasse technologique, des agences romandes innovent.

**Alain Détraz**

En a-t-on fini avec l'époque où un CV bien tourné constituait la clé d'accès à un entretien? Dans les cabinets de recrutement, on tente désormais de faire place à des méthodes qui bousculent les codes. Rencontres sans dossier, inversion des rôles et évaluations immersives s'invitent dans le processus de sélection des candidats. C'est une rupture qui ne doit rien au hasard.

L'essor de l'intelligence artificielle précipite cette transformation. Désormais, les CV sont rédigés par ChatGPT, optimisés pour passer les filtres des algorithmes, puis analysés par d'autres IA qui en scannent les mots-clés. Ce ping-pong technologique tend à standardiser les profils et rend la différenciation presque impossible. Résultat: certaines offres génèrent plus de 100 candidatures dans les vingt-quatre premières heures, obligeant les entreprises à les retirer après quelques jours.

Face à cette uniformisation, certains acteurs du recrutement choisissent de remettre l'humain au centre. Pas l'humain des *soft skills* énumérées dans un dossier, mais celui qui se révèle dans l'échange direct. Exemple avec trois acteurs romands aux démarches originales.

## **Licorn: l'inversion du processus**

«Le recrutement change», annonce la société Licorn. La plateforme de l'entreprise basée à Forêt (VD) promet du nouveau à partir de ce mois de mars. Plusieurs milliers de chercheurs d'emploi ont toutefois déjà pu tester cet outil numérique lancé en 2024, avant de fermer pour une refonte complète. Son credo? Inverser le processus de recrutement.

En résumé, c'est le candidat qui définit ses exigences avant même d'être contacté. «Les candidats ne rédigent pas de CV traditionnel mais structurent leurs données et leurs exigences directement sur la plateforme», explique le fondateur de Licorn.ch, Mathias Rebetez. Ces informations permettent aux recruteurs d'identifier des profils cor-



Rencontres sans dossier, inversion des rôles, évaluations immersives s'invitent désormais dans le processus de sélection des candidats.

respondant précisément à leurs besoins.

En échange de cette inversion, Licorn met à disposition des recruteurs une base de dossiers structurés et comparables, avec un niveau de filtrage avancé. La technologie développée repose sur la standardisation et la qualité des données. Les candidats complètent progressivement leur profil via différents niveaux. «Lorsqu'un candidat atteint le niveau Or, son dossier peut être vérifié et certifié par un membre de notre équipe», précise Mathias Rebetez.

À quelques semaines de son lancement public, Licorn est d'ores et déjà reliée à plusieurs grandes entreprises et agences de placement, en s'intégrant directement à leurs systèmes internes de gestion des candidatures. La plateforme revendique des accords permettant la diffusion d'un volume important d'annonces dès son ouverture officielle. Mathias Rebetez ambitionne d'attirer 100'000 candidats d'ici à la fin de l'année.

Véritable entreprise technologique, Licorn a pu lever plus de 2 millions de francs auprès d'in-

vestisseurs afin de refondre toute sa plateforme.

## **Great Square: des spécialistes et une garantie**

Présente à Lausanne, Saint-Sulpice et Vevey, l'agence Great Square a choisi de laisser la place aux spécialistes. Une trentaine de représentants de différents corps de métiers participent à l'entretien d'un candidat. Ingénieur de formation, Michel Baumann a changé de vie en fondant sa société de recrutement. «Nous avons un processus de recrutement classique, mais

l'implication d'un expert permet d'évaluer précisément les compétences d'un candidat, dit Michel Baumann. Cela plaît beaucoup à nos clients, mais aussi aux candidats qui sont surpris de pouvoir parler du poste de façon aussi détaillée dès le premier entretien.»

Mais ce n'est pas la seule originalité de cette entreprise, qui souhaite établir une vraie relation de confiance avec ses clients. Car Michel Baumann a également pris le parti d'assurer un suivi des candidats engagés. «Nous ne facturons la dernière tranche d'honoraires qu'après

six mois», dit-il. Pendant cette période, trois coachs de Great Square assurent un suivi du candidat dans son nouveau poste. «C'est toujours une période critique et cet espace d'échange permet de mettre les choses sur la table», estime le patron de Great Square.

Il propose par ailleurs un petit outil gratuit sur le site de l'entreprise. Baptisée Beta Pegasi, cette intelligence artificielle permet de soumettre son CV à l'analyse dans le but d'améliorer son employabilité. Le site de Great Square dit privilégier le contact humain, ce qui lui permet d'assurer aux visiteurs que ce robot «ne sera jamais utilisé pour trier les candidatures».

## **Work@FirstSight: le recrutement sans CV**

Work@FirstSight est le nom d'une façon originale pour susciter la rencontre entre employeurs et employés. Le principe consiste à organiser un événement où les employeurs attablés reçoivent pour un bref moment les candidats sélectionnés. L'originalité de ce principe réside notamment dans le fait que, à ce stade, les candidats n'ont envoyé aucun document, pas même un CV. Les recruteurs ont préalablement donné – seulement – deux critères de sélection essentiels à leurs yeux. Les candidats intéressés par cet événement contactent Work@FirstSight. Un coup de fil permet de faire connaissance et de s'assurer du sérieux d'un candidat avant la rencontre.

Malheureusement, ces événements ne sont organisés que deux à quatre fois par an. Depuis 2021, Vanessa Grutter et Sylvie Descloux, qui ont développé ce concept, ont organisé une dizaine de ces rencontres, en marge de leur activité principale. L'une à La Chaux-de-Fonds, l'autre à Payerne, les deux spécialistes des ressources humaines disent réunir plus de 100 personnes à chaque événement. «Les compétences doivent primer et la personnalité de chacun se découvre au moment de la rencontre», résume Vanessa Grutter, qui assure que les recruteurs qui y ont goûté reviennent volontiers.