



ENTRETIENS (VI)

Les **ENTRETIENS VIDÉO** de préqualification

Les solutions technologiques ne manquent pas pour diminuer la lourdeur du processus de recrutement. Les entretiens de préqualification par vidéo en sont un exemple.

■ LA DÉMARCHÉ

- L'entreprise présente le poste et le profil recherchés, de façon classique sous forme de texte, et/ou en vidéo, sur les sites emploi, les réseaux sociaux, l'espace emploi de son site Internet...
- Le candidat postule en se présentant rapidement en vidéo ou en partageant son CV-vidéo par exemple.
- Pour les candidats présélectionnés, le recruteur rédige des questions (là aussi sous forme de texte ou en vidéo) qui leur sont transmises par lien Internet.
- Le candidat dispose alors d'un temps défini (plusieurs jours en général) pour s'enregistrer en vidéo et répondre aux questions posées. Le nombre d'essais maximum possible pour répondre à chaque question est limité.
- Le recruteur visionne ensuite les prestations des candidats et sélectionne pour des entretiens vidéo ou physiques personnalisés les personnes les plus adaptées à ses besoins.

■ QUELQUES ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION :

- Cette forme d'entretien permet à l'entreprise de donner une image dynamique et innovante, de communiquer sur son activité, ses métiers et ses valeurs, de manière innovante.
- La procédure de pré-entretien différé, visionnable à volonté, permet également d'associer à la réflexion, les différents responsables de l'en-



ANDREY POPOV/FOTOLIA

treprise impliqués dans le processus de recrutement.

- Côté candidat, tout le monde ne dispose pas de la même aisance face à la webcam, il convient donc de se préparer en amont si vous êtes confronté à ce genre d'exercice... et vous rassurer en vous disant que le recruteur est lui-même conscient de ce biais.
- Les questions étant figées, la spontanéité, l'à-propos dans le rebond au cours des échanges, les traits de personnalité et le potentiel d'intégration au sein d'une équipe sont difficiles à appréhender.

Il s'agit d'un gain de temps et d'argent (éviter les déplacements « pour rien ») pour la phase initiale, mais en aucun cas cela ne viendra se substituer à un échange approfondi lors d'un entretien personnalisé, pour la décision finale.

■ LES OUTILS TECHNIQUES

Ce type d'entretien suppose que le candidat ait soit un ordinateur, soit une tablette ou un téléphone permettant de s'enregistrer en vidéo. (à l'aide d'une webcam, ou d'une fonction appareil photo).

Il existe des logiciels conçus pour les entretiens vidéo de recrutement, notamment Visioalent qui offre une interface spécifique (planification d'entretiens, validation des créneaux horaires, prise de note en ligne sur la prestation du candidat, enregistrement de la vidéo, possibilité de partager la vidéo, etc.). Citons également à titre indicatif, EasyRECrue qui propose des entretiens vidéo en direct ou différés, des tests de langue ; InterviewApp propose aussi des entretiens vidéos différés.