

Last Door

- THE ESCAPE GAME -

DOSSIER DE RECRUTEMENT

-

Analyse, évaluation et sélection des candidats

Last Door RH

ESCAPE GAME DE RECRUTEMENT : RECRUTER PAR LE JEU

Platon disait « On peut en savoir plus sur quelqu'un en une heure de jeu qu'en une année de conversation ». C'est dans cet état d'esprit là que le recrutement gamifié prend tout son sens. Dans le monde professionnel, nous intervenons déjà pour les teams building, séminaires, événements... Nous vous proposons désormais de faire appel à nous pour vos recrutements.

De nombreuses méthodes de recrutement existent. Des entretiens aux phone calls, en passant par les tests, tous les moyens sont bons pour tenter de dénicher la perle rare. Mais chez Last Door, nous vous proposons une nouvelle méthode innovante et fiable : les "escape game de recrutement".

L'escape game est un concept éprouvé où le but est de s'échapper d'une pièce dans un temps imparti. L'escape game est composé de plusieurs groupes de trois à six participants. Les joueurs doivent chercher des indices disséminés dans une pièce et répondre aux énigmes pour tenter de sortir de la pièce. L'escape game de recrutement se base donc sur la même chose : un groupe de personnes tente de trouver des indices et les participants réfléchissent ensemble pour progresser dans l'aventure. Mais ici le but est d'identifier la personne la plus adaptée au poste convoité par l'intermédiaire de cet escape game. Les candidats sont donc invités à prendre part à un jeu d'énigmes et doivent démontrer leurs capacités comportementales ainsi que leurs réflexions. Ainsi, nous analysons avec vous les comportements individuels et collectifs des personnes dans le but de choisir LA bonne personne.

D'après le site de recrutement assessfirst, spécialisé dans la recherche de talents sans CV, l'objectif pour le recruteur est de repérer les qualités, notamment comportementales, des différents profils. Ils jugent désormais l'Escape Game comme la méthode de recrutement la plus innovante (77%), la plus fiable (64%), et la moins discriminante (34%). Un bon moyen de lutter contre les inégalités à l'embauche. La mise en pratique est assez simple : les recruteurs peuvent s'installer à côté des game masters qui suivent l'avancée des salles et peuvent ainsi leur expliquer comment le jeu fonctionne et quel profil se démarque le plus du groupe.

Last Door vous aide à recruter grâce aux escapes rooms

Depuis peu – octobre 2018 – nous innovons et mettons en place la technique du recrutement par escape game. Cette initiative est très appréciée, aussi bien par les recruteurs que par les candidats. Elle vous permet de repérer vos futurs talents. Nous souhaitons non seulement recruter des candidats jeunes et créatifs mais aussi mieux repérer les soft skills (savoir-être) des potentielles recrues. De plus, le recrutement par l'escape game vous permet de moderniser votre « marque employeur » en vous différenciant des autres entreprises. Ce type de recrutement vous rend attractif. A l'époque où on parle de plus en plus de marques recruteurs, et où les étudiants en ressources humaines ont des cours de « talent acquisition » il est essentiel de donner l'image d'une entreprise ouverte et moderne.

Les process de recrutement se gamifient parce que les meilleurs candidats ne veulent plus passer des entretiens où on leur pose toujours les mêmes questions. Proposer un escape game pour recruter, c'est avoir l'assurance de vous démarquer.



Escape game de recrutement : révélateur des candidats

Bien trop souvent, les entretiens sont bachotés, préparés de façon parfaite afin que le recruteur idéalise le candidat... et le choisisse, évidemment. Toutefois, les entretiens trop classiques ne sont pas de réels révélateurs de personnalité ou de compétences.

Avec l'escape game, tout est différent : le naturel des candidats ressort, ils ne jouent pas un jeu – si ce n'est celui de l'escape game. Ils montrent (ou pas) une attitude de collaboration avec les autres joueurs, une chose très convoitée par les recruteurs qui estiment que le comportement collaboratif et l'entraide sont désormais deux atouts en entreprise. L'escape game permet ainsi d'analyser le comportement des candidats, de savoir comment les personnes interagissent en groupe et donc, potentiellement, avec leurs futures équipes. Face à un recruteur, il est toujours facile de dire que l'on aime travailler en équipe. Dans ce contexte, nous observons directement si le candidat a réellement cette capacité. L'escape game est très révélateur car les candidats oublient totalement les observateurs.

C'est un outil permettant, de manière ludique, de révéler en situation réelle le savoir-être, les potentiels et les personnalités des candidats ou des collaborateurs. Ces savoir-être permettent surtout de donner une image assez fidèle du comportement du candidat en entreprise. Par exemple, si un candidat sait écouter les autres durant le jeu, il met en évidence sa capacité à laisser l'autre s'exprimer dans un groupe.

Il est essentiel de déceler également la capacité d'observation du candidat, son bon sens, sa vivacité d'esprit, sa courtoisie au sens large, l'esprit d'équipe, son contrôle émotionnel ou encore son aptitude à évaluer la difficulté et demander de l'aide. Or, il est assez difficile de repérer tous ces aspects lors d'un entretien individuel ou un entretien de groupe. L'escape game permet de « révéler » ces candidats. Cela favorise l'esprit d'équipe, l'initiative, la curiosité et nécessite une bonne communication. Bien entendu, l'escape game arrive en complément de la partie entretien, qui est nécessaire pour valider la partie technique. Il peut également permettre de donner une chance à des candidats qui ne seraient pas retenus après un entretien classique.

The exit is... a new job !

Pourquoi ce jeu est un formidable outil de recrutement ?

1. Diminuer le sentiment d'anxiété

Un entretien d'embauche n'est pas toujours la chose la plus évidente à faire. Le « jeu » a des vertus intéressantes pour diminuer l'anxiété, briser la glace, et dédramatiser une situation compliquée. Lorsque nous parlons de recruter avec un escape game, nous entendons de temps en temps l'apriori suivant : « les candidats savent qu'ils sont observés, cela peut être stressant et, surtout, ils ne vont pas être eux-mêmes ». Effectivement, cela est le cas, si la raison de l'utilisation de cet outil ne leur est pas expliquée, et si nous vous proposons une prestation avec peu d'immersion et d'encadrement. En revanche, si les 2 conditions citées précédemment (explication de l'outil et immersion-encadrement) sont réunies, cela ne s'appliquera pas. En moyenne, pour un format de 60 minutes, il faut compter 5 à 10 minutes pour que vos candidats « se mettent totalement dans le bain ». Les candidats, bien briefés en amont avec des indications claires, n'auront plus qu'à vivre le moment présent. Nos différentes missions nous ont démontré que très rapidement les candidats ne pensent plus aux observateurs et se focalisent sur l'objectif : sortir avant la fin du temps imparti.

2. Révéler le savoir-être et la personnalité des candidats

C'est à partir de là que cela devient intéressant pour les observateurs RH. Ils vont pouvoir suivre la dynamique de groupe tout au long de l'expérience et observer l'attitude de chacun et son évolution. Attention, les observations pendant le jeu ne constituent qu'une partie des bénéfices RH que l'on peut tirer de ce jeu. En effet, ce qui comptera le plus, sur le plan RH, sera le discours de chaque candidat à l'issue de l'escape game. Un débriefing collectif est donc intéressant, pour que chacun puisse exprimer ce qu'il vient de vivre. Par la suite, dans un contexte d'échange individuel, le candidat pourra plus facilement et plus aisément parler de lui. C'est aussi un moment d'échanges riche, permettant aux observateurs bien rodés de trouver les réponses à leurs questions : le candidat prend-il du recul sur lui-même et son attitude dans la salle ? Comment a-t-il fait face aux blocages de l'équipe ? Est-il critique ? Quelle est sa vision de l'esprit d'équipe ? etc. Les échanges post escape game sont alors une source d'informations non négligeable.

3. Créer du lien entre les participants

Utilisés en simple brise glace pour un séminaire, en onboarding pour poser les premières briques d'une promotion soudée, ou encore pour simplement améliorer les échanges en aval avec les recruteurs et managers, les escape games sont de fabuleux créateurs de liens. Ce jeu est construit sur un mode collaboratif, même s'il est possible de créer une petite compétition entre les équipes (quelle équipe battra un record de temps ? Quelle est l'équipe ayant demandé le moins d'indices ? etc...).

4. Valoriser votre marque employeur, leur faire vivre une expérience et marquer les esprits

La marque employeur passe en partie par l'expérience candidat. Cette expérience positive marquera les esprits, même auprès des candidats qui ne poursuivront pas leur aventure professionnelle chez vous. Ce sera également l'occasion de faire vivre certaines de vos valeurs : l'esprit d'équipe, la prise d'initiative, l'ouverture aux expériences et méthodes innovantes. D'un point de vue « communication employeur », une communication bien travaillée et bien ciblée autour de cet événement sera bénéfique. N'hésitez pas à marquer le coup en réalisant une vidéo timeline par exemple.



Quelles sont les erreurs à éviter ?

1. Dissimuler un recruteur dans le groupe sous une fausse identité

Se faire passer pour un candidat pour mieux « espionner » créera un sentiment de tromperie. En mentant aux candidats dès le début de l'aventure, les conditions ne seront pas favorables pour la suite. Les messages véhiculés par la société lors de cet événement seront alors contre-productifs. Si vous souhaitez conserver la confiance de vos candidats, soyez transparent dès le début.

2. Substituer l'escape game aux entretiens

Eliminer un candidat pour sa performance moyenne au jeu reviendrait à considérer que le candidat doit « gagner » sa place au sens premier du terme. D'autre part, les habitués d'escape game seraient avantagés vis-à-vis des autres. Comme nous l'avons suggéré, nous vous conseillons de réaliser des entretiens post-expérience. Ainsi, chacun des candidats aura la chance de s'exprimer et de dévoiler davantage sa personnalité, même si vous jugez qu'il n'a pas été très performant pendant le jeu. En revanche, pour exploiter son potentiel de présélection, vous pouvez accorder des entretiens plus longs à vos candidats « coup de coeur ».

3. Mettre en place un escape game trop court, par rapport à vos enjeux

Nous conseillons généralement des formats d'escape game d'une heure pour briser la glace, marquer les esprits et faire vivre une expérience ludique. Le savoir-être est observable sur ce type de format, car, la glace étant brisée, les candidats sont plus à l'aise pour échange en entretien. Ce format est également conseillé pour créer une véritable cohésion d'équipe.

4. Choisir une thématique qui n'est pas adaptée

La thématique et l'intrigue ont aussi leur rôle à jouer. Puisque nous parlons d'univers imaginaires, nous pouvons dire que les possibilités de thèmes ne manquent pas à l'appel dans nos rooms. Vous ne trouverez probablement pas de scénario qui se rapproche en parfait accord avec le secteur d'activité de votre entreprise. Là n'est pas la question. Il s'agit plutôt d'être en accord avec le storytelling donné à cette journée. Travaillez la transition entre le discours du recruteur en introduction et celui du game master qui lancera l'escape room. En soi, il n'y a pas réellement de thématiques « inadaptées », mais certaines qui le sont plus que d'autres. Pour organiser un recrutement en escape game, contactez-nous et faites-nous connaître vos besoins et vos attentes afin que nous puissions vous transmettre un devis sûr-mesure.

Retenir les qualités comportementales qui se dégagent

L'atelier se passe en trois temps, pendant 45 à 60 minutes, les candidats vont réaliser l'activité, sous l'œil d'un chargé de recrutement de Last Door, avec qui l'atelier aura été préparé selon les qualités recherchées pour le poste. Ensuite, un échange de 10 à 20 minutes entre le chargé de recrutement et les candidats permet de faire le point sur leurs ressentis et la projection qu'ils se font de leur prestation. Nous regardons le sens du leadership, la notion de résilience face à un problème, la méthodologie, le respect des délais. Une compétence technique peut s'acquérir sur la durée, contrairement aux qualités humaines, comme la créativité, l'empathie ou l'adaptabilité.

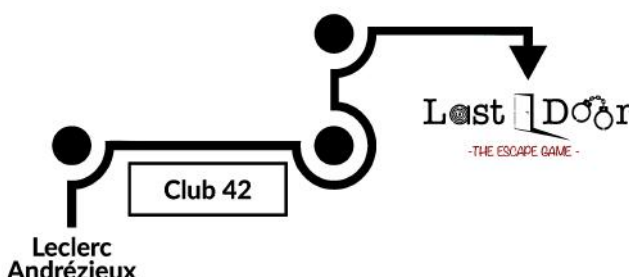
Nous demandons à chacun son feedback comme dans un entretien classique : « comment vous êtes-vous senti dans le groupe, comment évaluez-vous votre expérience ? ». C'est au candidat de verbaliser son expérience et nous ne ferons que très peu de retour sur notre ressenti ou notre analyse. Cette démarche est un réel atout pour les meilleurs candidats : en s'auto-analysant, ils repartent avec un « passeport de compétences » et peuvent se projeter dans leur fonction.

Chaque candidat aura une évaluation selon une grille définie. Ces évaluations seront transmises au recruteur à l'issue de la session. L'objectif est de retenir les points positifs, l'observation, la déduction, la capacité d'analyse ou à réagir face à la difficulté, la faculté à travailler en groupe grâce à une bonne communication. Ce format permet de "casser le côté concurrentiel du recrutement." Ils ne peuvent pas progresser dans le jeu s'il n'y a pas d'entente. Face à une expérience ludique, les gens redeviennent naturels. Les candidats dévoilent leur personnalité. Il est impossible de tenir un rôle pendant une heure.

Si vous êtes convaincus par ce nouvel outil, si vous souhaitez tenter ce mode de recrutement et obtenir un devis, ou si vous avez besoin d'informations complémentaires, nous restons à votre entière disposition :

contact@lastdoor-escapegame.fr
04 77 35 06 87

Last Door
24 rue Jules Védrines
ZAC des Murons
42 160 ANDREZIEUX-BOUTHEON



Last Door

- THE ESCAPE GAME -