

Bachelor (NT1) : La gamification du recrutement à la télé ?

Par [Patrick Ducher](#), journaliste d'entreprise, auteur du livre « Entre Preneurs de Jobs »



Bachelor, le gentleman célibataire est une adaptation du programme américain *The Bachelor* diffusé sur la chaîne ABC. Ce programme met en scène un célibataire trentenaire séduisant à la recherche du grand amour parmi plus d'une vingtaine de "prétendantes". Je me suis aperçu que, si l'on faisait abstraction du côté totalement ridicule, phalocrate, sexiste et arbitraire du programme, si on le regardait sous l'angle "RH", il pouvait devenir assez amusant dans la mesure où on le considère comme un exercice de recrutement un peu décalé. Après tout, qui n'a pas regardé l'Eurovision avec un petit plaisir coupable? Qui ne s'est pas pris au jeu de la notation, de la critique, du jugement (de look, d'attitude, ...) ? Révélation de personnalité, stratégies de

mise en valeur de qualités, masquage de défauts, parler vrai (ou pas...), on retrouve tout cela dans *Bachelor* !

Le cadre : un "recruteur charmeur" dont on sait seulement qu'il "travaille dans la mode". Son nom : Marco, un grand brun, cheveux ondulés, courte barbe faussement négligée mais savamment entretenue, un bogoss d'origine italienne qui cause avec l'accent supposé faire fondre les dames. Bref, le pacha qui va pointer du doigt sa favorite au bout de plusieurs mois d'un suspense insoutenable.

Parmi les "prétendantes-recrutées" potentielles, on trouve tous les profils : de la coiffeuse à la gestionnaire en immobilier à Monaco, en passant par la stagiaire en école de police, la directrice de restaurant ou la diplômée d'une école de notariat. Toutes posent face caméra avec les doigts dans les cheveux, certaines sont gainées dans des bikinis affriolants et délivrent moult "duckfaces", c'est-à-dire des moues boudeuses avec les lèvres retroussées à la Victoria Beckham, la célèbre fashionista épouse d'un footballeur retraité.

Dans l'émission diffusée le lundi 11 avril, j'ai noté les situations suivantes :

- Marco apprend par Louise (26 ans, diplômée en langues étrangères) que deux prétendantes ont fait le mur pendant le tournage : Diane (22 ans, nourrice) et Laurie (21 ans, mannequin). Se servant de cette information, il agit en bon manager. Il va voir Laurie et tente d'en savoir plus; Cette dernière masque mal son stress et ment effrontément; Marco lui demande de quitter l'émission. On pourrait apparenter cela à un licenciement sur le champ pour faute grave, non ? La pauvre Laurie ne lui ayant jamais révélé sa "vraie personnalité", c'est un bon motif. Et comme l'italien a un petit faible pour Diane, la femme enfant un peu gamine, il lui donne une seconde chance à la surprise générale des autres compétitrices.
- Fin diplomate (comprendre : tacticien), il propose un jeu "action ou vérité" pour faire émerger le "parler vrai". L'explosive Shirley (21 ans, coiffeuse de Liège) en profite pour dire ouvertement tout le mal qu'elle pense de "celles qui ne sont pas sincères".
- Pour séduire, Marco mène plusieurs actions de front : il organise des activités avec les filles – tout le groupe, en petit comité ou bien en solo. Dans les trois cas, il peut "jauger" leur attitude dans des cadres hors du commun : sur une plage paradisiaque aux Canaries, il écoute les minauderies de Naëlle (21 ans, esthéticienne et maman d'un gamin de 4 ans) en bikini très suggestif - on la retrouvera, décidément très tactile, dans la piscine extérieure d'un bateau mouche parisien. Il essaie d'en savoir plus sur Shirley à l'occasion d'une balade à cheval. Celle-ci montre une autre facette de sa personnalité après son éclat de la veille.

Astucieuse tactique : la brune n'était jamais montée à cheval mais se sentait tellement en confiance – disons motivée par l'enjeu - qu'elle a maîtrisé son canasson et sa peur pour livrer les mots qu'attendait le rital séducteur. Elle "s'est dépassée car elle voulait le job". Elle susurre face caméra : "*J'ai placé mon bisou au bon moment et Marco m'a gardée*" (oui, parfois, il y a des léchouilles devant des centaines de milliers de spectateurs).

- Dans un entretien d'embauche, on ne dit pas tout, on a du mal à se livrer. Linda (29 ans, responsable de boutique) se réfugie derrière son côté rigolo et fofolle pour masquer sa crainte de l'enjeu. Elle ne se "livre" pas et Marco veut découvrir son "vrai" visage. Elle avoue : "*Je sais que je ne n'ai pas tout donné. S'il ne me garde pas, j'aurai beaucoup de regrets. S'il me garde, il faudra que je le fasse*". Au bord d'une piscine, dans une belle demeure campagnarde, Linda vide donc un tout petit peu son sac pour la première fois.
- Cerise sur le gâteau dans l'émission de la semaine : Marco a convié sa Mama Luciana à rencontrer les ragazza. La Mama va donc livrer son ressenti - forcément subjectif - mais on écoute toujours sa mama, si ? Le décor : un joli salon, des tasses à thé sur une table (personne n'y touchera). Les filles seront droites comme des piquets dans un fauteuil Louis XVI. Le fait de ne pas parler une langue étrangère est rédhibitoire pour Luciana. Marco travaille dans la mode, il a donc forcément des obligations internationales. Une belle brune tente l'esquive : "*Je suis ouverte à toutes les cultures, je suis prête à aller en Italie s'il le faut*"... Mama rétorque du tac au tac, avec un sourire carnassier : "*Comment cela se fait-il que vous ne parliez pas déjà anglais alors?*". Dans cette situation, on pourrait comparer Marco au "recruteur métier" qui présente les candidates "shortlistées" et Luciana au PDG, la figure avec laquelle on n'aura peut-être pas à travailler mais qu'il faut respecter. Smiley.

La semaine prochaine, Marco découvrira la famille de ses prétendantes. Immersion et révélation de personnalités en "live". Il pourra voir s'il y a un "fit relationnel" ou pas. Tiens, dans une équipe, c'est un peu pareil : on essaie de recruter des caractères compatibles. A visionner [en replay](#) avec un regard RH sinon, zappez !

Et vous, comment faites-vous pour révéler les "vraies" personnalités de vos candidats? Mettez-vous en place des situations qui sortent du sempiternel cadre de l'entretien face à face (sans avoir besoin d'un voyage aux Canaries).

Il existe un marché de la "gamification". Derrière ce jargon inspiré du mot anglais "game" (jeu), il faut comprendre "techniques de

recrutement décalées destinées à révéler les vraies personnalités de candidats". Généralement cantonnée aux nouveaux profils pénuriques (data scientists, développeurs confirmés, ...) ou aux jeunes diplômés à fort potentiel, il serait peut-être temps de généraliser le processus ?

Casser les codes de l'entretien, il en fut question entre autres sujets au "Lab Humaninnov" qui s'est déroulé le 7 avril dernier à l'IAE de Lyon. Plus d'informations dans le compte-rendu placé sur la [page blog du "B'n'B"](#).

Mots-clés : gamification, recruter autrement, entretien de recrutement



L'auteur : Patrick Ducher - Une vingtaine d'années d'expérience comme Chargé de Marketing Opérationnel & Communication sur des secteurs de niche en B2B dans des environnements internationaux, au sein d'entités à taille humaine, de la start-up à la filiale en passant par le siège social. *"Je crée le lien avec vos prospects et clients en leur proposant du contenu de qualité sous de multiples formats : infolettre client, compte-rendu d'événement, rewriting de documents commerciaux, success stories, billets de blog, structuration de contenu, élaboration de documents de support événementiel. Portfolio de réalisations rédactionnelles : www.patrick-ducher.com"*

Patrick est l'auteur du livre "Entrepreneurs de Jobs" (publié sur la plateforme [Bookelis](#)) un recueil de partage de pratiques de cadres en transition et neoentrepreneurs indépendants. Il est le co-fondateur de "Bistrot & Business".

Vous êtes responsable communication, directeur marketing, DRH, cabinet de recrutement ou dirigeant d'une PME ? [Contactez-moi !](#)