

MIKE REIFFERS, NICOLAS SPEECKAERT, BRICE KEMPF

LE RECRUTEMENT EN MODE ZEN

Créé en novembre 2014, Skeeled propose un logiciel d'aide au recrutement clés en main permettant aux candidats et aux recruteurs de gagner du temps. Grâce à une interface personnalisable de gestion, simple dans son utilisation et complète dans ses fonctionnalités, Skeeled s'adapte à toute entreprise, quelle que soit sa taille. Zoom sur le recrutement 4.0!

Texte : Marie-Hélène Trouilleux - Photos : Laurent Antonelli / Agence Blitz

Comment Skeeled a-t-il vu le jour ?

Mike Reiffers : Skeeled est né de la frustration engendrée par la lenteur des modes de recrutement traditionnels dont nous avons fait la triste expérience. Après avoir obtenu un master de l'EADA (Escuela de Alta Dirección y Administración) Business School à Barcelone, Nicolas et moi avons postulé à plusieurs postes, sans jamais obtenir de retour. Après quelques mois de recherches infructueuses, une certaine lassitude s'est installée... L'idée de trouver une solution pour pallier ce problème a commencé à germer dans nos têtes. Puis, nous avons décidé de nous lancer et de créer un logiciel de recrutement performant et intuitif qui s'appuie sur des technologies innovantes pour simplifier le processus de recrutement, tant pour les candidats que pour les entreprises.

Nicolas Speeckaert : Un échange téléphonique, c'est bien, mais un entretien vidéo, c'est mieux ! Un CV est important, mais pouvoir cerner la personnalité d'une personne est tout aussi décisif pour éviter les erreurs de casting. Il était important pour nous d'apporter une nouvelle dimension à l'évaluation des candidatures. L'outil que nous avons développé offre trois dimensions : l'analyse des candidatures pour évaluer la pertinence du candidat par rapport aux besoins de l'entreprise, le test de personnalité et l'entretien vidéo en ligne. Skeeled est un logiciel d'aide au recrutement BtoB pour les entreprises de plus de 50 employés. Il permet d'automatiser les processus et offre une assistance technique aux équipes de ressources humaines dans les étapes administratives du recrutement. Grâce à la technologie développée par Skeeled, les recruteurs économisent 70 % de leur temps !

Vous avez déjà plusieurs équipes, notamment au Luxembourg, au Portugal et en Belgique. Comment vous répartissez-vous les tâches ?

M. R. : Aujourd'hui, nous comptons 7 salariés au Grand-Duché, 14 au Portugal et 5 à Bruxelles. Les équipes au Luxembourg et en Belgique ont à leur charge les aspects marketing et le développement commercial. Quant à l'équipe au Portugal, elle compte essentiellement des informaticiens et développeurs web très bien formés. Une fois par mois, nous nous rendons à Porto pour faire le point. Il y a un véritable esprit d'équipe ! Skeeled regroupe des profils complémentaires avec une dizaine d'ingénieurs, des experts en psychologie, un manager en ressources humaines, des personnes spécialisées en marketing et en vente. Nos équipes sont issues d'origines diverses : Luxembourg, France, Belgique, Espagne, Portugal, Tunisie et Pays-Bas. C'est à la fois très enrichissant et valorisant pour l'entreprise.

N. S. : La volonté d'innover est dans notre ADN. Nous faisons preuve d'une grande flexibilité avec une moyenne d'âge de nos salariés de 26 ans. Nous prenons nos décisions rapidement et notre équipe multiculturelle apporte une autre dimension et facilite l'internationalisation.

Quelle est la valeur ajoutée de Skeeled ?

M. R. : L'intelligence artificielle (IA) est omniprésente et de plus en plus précise et puissante. Nous avons le sentiment qu'elle est encore sous-utilisée dans le domaine des ressources humaines. Or, elle peut fournir une aide inestimable en matière de *screening* et d'assistance à l'évaluation des profils. Skeeled a déve-

loppé une technologie unique, composée de puissants algorithmes qui évaluent dans quelle mesure le candidat correspond aux attentes et aux exigences de l'entreprise via un pourcentage accordé à chaque candidat. Notre logiciel offre aux candidats une expérience unique et digitale en leur permettant de montrer bien plus qu'un simple CV. Les CV sont déchiffrés et classés dans différentes catégories. S'ils correspondent au profil demandé, les candidats sont invités à compléter un test de personnalité et à effectuer une interview vidéo sur base des questions émises par le recruteur. Si le CV est refusé, le système génère une réponse-type qui est envoyée au candidat. Skeeled permet également la multidistribution d'annonces en un clic vers plus de 600 sites d'emploi et plus de 2.500 universités.

N. S. : La plate-forme est aux couleurs de l'entreprise, avec une technologie sous-jacente développée par nos ingénieurs. Plusieurs entreprises comme Losch, Lalux, Lux-Airport, Sales-Lentz, le groupe Saint-Paul, Nettoservice ou encore Lunex University à Differdange nous ont déjà fait confiance. La majorité de nos clients ont renouvelé leur contrat pour trois ans. Les utilisateurs sont sollicités lors de la procédure de recrutement pour attribuer une note en ligne. À l'heure actuelle, 200 à 300 personnes postulent chaque jour pour un poste via Skeeled et nous avons obtenu un taux de satisfaction client supérieur à 90 %. Nous venons de conclure un partenariat avec l'ADEM. Dans le cadre de cet accord, l'employeur aura la possibilité de publier en un clic ses offres d'emploi directement sur le site de l'ADEM.

La récente entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données (RGPD) vous a-t-elle posé problème ?

M. R. : Nous avons commencé à travailler en collaboration avec des juristes dès 2017 sur le RGPD, et bien nous en a pris ! Nous étions prêts au moment de l'entrée en vigueur de la loi. Skeeled supprime automatiquement les CV comportant des données sensibles après un an. Si le candidat ne souhaite pas que son CV soit supprimé, il peut le notifier pour rester dans la base de données. La responsabilité ►



Mike Reiffers et Nicolas Speeckaert ont fondé Skeeled, un logiciel d'aide au recrutement composé de puissants algorithmes qui permet aux recruteurs d'économiser 70 % de leur temps.



Skeeled espère voir grandir ses équipes et s'exporter dans d'autres zones stratégiques grâce à une croissance annuelle de 50 % pour les trois à cinq prochaines années.

de l'entreprise est engagée, et seul le DPO (data protection officer ou délégué à la protection des données, *ndlr*) aura accès à la structure de la programmation de ces données.

Pourquoi avoir choisi le Luxembourg pour créer votre activité ?

M. R. : Skeeled a été lancé au Grand-Duché. Étant donné que je suis Luxembourgeois, il m'a semblé naturel d'installer la maison mère au Luxembourg. Le pays a une économie prospère et dynamique, où l'innovation est très encouragée et soutenue. Le nombre de startups ne cesse de croître et l'écosystème startup évolue de jour en jour. Le networking est également précieux au Luxembourg.

Brice Kempf, vous avez rejoint la société dans le but de développer les aspects marketing. Comment envisagez-vous le positionnement de Skeeled ?

Brice Kempf : Nous développons actuellement une stratégie de communication qui repose sur trois piliers : les relations presse, l'événementiel et le digital. Ainsi, nous avons participé à plusieurs événements comme le Gala HR One, l'Arch Summit, l'ICT Spring et plusieurs salons en Belgique. D'autres participations à des salons en France et aux Pays-Bas sont prévues. Ces pays sont importants pour nous, car plutôt avancés en matière d'intelligence artificielle. En 2018, nous avons également organisé un

tournoi de foot, le Skeeled HR Cup, au cours duquel 12 équipes se sont affrontées. Enfin, une refonte complète du site est en cours et nous allons miser fortement sur le digital pour générer du trafic et faire la promotion de nos services.

Votre société offre-t-elle plusieurs niveaux de services ?

N. S. : L'outil est actuellement disponible en anglais, français, allemand, néerlandais et espagnol. Le prix de départ est de 1.500 euros annuels pour publier cinq offres d'emploi. Nous proposons différents packages avec trois niveaux de services qui répondent aux besoins des entreprises : la formule « Basic », le pack « Pro » et le pack « Premium ». Ce dernier pack comprend l'ensemble des fonctionnalités, avec l'entretien vidéo et le test de personnalité. Notre business model se base sur un système de « crédits » en offres d'emploi que l'entreprise achète en prévision de sa croissance annuelle en termes de ressources humaines.

Avez-vous des concurrents sur le marché et quels sont vos objectifs ?

N. S. : Nous n'avons pas de concurrents au Luxembourg. Il n'existe qu'une dizaine d'acteurs en Europe et plusieurs sociétés offrent des services similaires aux États-Unis, mais ces derniers opèrent surtout sur le marché américain. D'autres proposent des

fonctionnalités qui ne couvrent qu'une partie de nos services. Nous offrons une solution globale pour la gestion et le suivi des candidatures. Nous avons actuellement une cinquantaine de clients au Benelux avec des entreprises de 20 à 500 employés. Nous voulons poursuivre notre croissance, rester à la pointe de l'innovation et devenir la référence en matière de recrutement aux niveaux européen et international. Nous avons pour objectif d'augmenter rapidement notre chiffre d'affaires à plusieurs milliers d'euros pour atteindre un million d'euros d'ici deux ans.

Qu'est-ce qui vous passionne dans votre activité ?

N. S. : Des sociétés comme Google, Amazon ou Facebook ont pris une ampleur étonnante en l'espace de 10 à 20 ans... C'est passionnant de vivre les débuts de cette révolution technologique.

M. R. : J'apprécie les idées variées, le sens créatif, les différentes cultures et la complémentarité des compétences que nous apportons tous pour faire grandir Skeeled. Il faut savoir aussi être flexible et choisir les bonnes ressources pour ne pas être obligé de subir seul les pressions de la création d'une nouvelle entreprise, notamment la gestion délicate des débuts peu productifs. ●

www.skeeled.com