

Maki incite les recruteurs à miser sur les compétences plutôt que sur le CV

Créée en mai 2021, la startup vient de lever 6 millions d'euros pour doper sa plateforme de tests, destinée à rendre les recrutements plus objectifs.

« Le CV a été créé par Leonard de Vinci, cet outil ne correspond plus aux besoins actuels », ironise l'entrepreneur Maxime Legardez. À l'aune de la crise sanitaire, cet ancien CEO d'Everoad, une plateforme logistique qui permet aux transporteurs de réduire leurs kilomètres à vide, s'est interrogé sur la question du futur du travail. Passionné d'entrepreneuriat, ce dernier a voulu lancer un nouveau projet dans ce secteur, et c'est ainsi qu'est née Maki, une plateforme de recrutement qui permet de choisir ses candidats en fonction de leurs compétences plutôt que de leur cursus.

« La période Covid a permis de questionner la façon dont on travaillait et je me suis passionné pour cette question : 'à quoi ressembleront l'entreprise et les pratiques du futur dans le monde du travail ? », explique Maxime Legardez. C'est donc avec Paul-Louis Caylar et Benjamin Chino, tous deux anciens d'Everoad, qu'il est parti à la rencontre d'une centaine de DRH - de la PME au CAC40 - pour cerner leurs problématiques actuelles. « 80% des discussions tournaient autour du recrutement, de la complexité, du temps que ça prenait et du manque d'outils mis à disposition pour optimiser cette étape, se souvient-il. Sur les 100 entreprises consultées, on a entendu 100 process de

recrutement différents... Il fallait répondre à ce besoin en créant un outil simple et efficace qui agisse en standard du recrutement, c'est pour ça qu'on a créé Maki ».

6 millions d'euros levés

Créée en mai 2021, la plateforme propose un outil d'évaluation des compétences des candidats grâce à une bibliothèque de 100 tests, tous personnalisables, de 10 minutes chacun, pour identifier les soft et hard skills de chaque personne. *« Plutôt que de se baser sur un CV ou un parcours scolaire, on veut permettre aux entreprises de recruter de manière simple et objective sur les compétences réelles des candidats »*, résume l'entrepreneur.

Pour élaborer ces tests, l'équipe de Maki s'est entouré d'experts : des psychométriciens pour les tests de « capacités cognitives », mais aussi des experts de renom pour les tests « métier », comme Pascal Quiry, professeur à HEC Paris, pour le secteur de la finance, ou encore Brendan McGeever, ancien coach des commerciaux chez Google, pour le secteur de la vente.

Intégrée à 20 ATS (Applicant Tracking System) comme Welcome to the Jungle, Greenhouse, Lever ou SmartRecruiters, Maki compte déjà plus d'une centaine de clients, de la PME aux grands groupes en passant par les scaleups du Next40 qui ont des problématiques fortes de recrutement.

Elle annonce une levée de fonds de 6 millions d'euros auprès de Frst Capital, GFC, Kima Ventures et Founders Future, mais aussi de business angels comme Céline Lazorthes (Leetchi, Resilience), Jérémy Clédats (Welcome to the Jungle) ou encore Tatiana Jama (Levia.ia, Sista). Ce tour de table permettra à Maki de recruter des profils dans la tech, l'équipe commerciale et le service client. *« Notre outil est aussi pensé en français et en anglais, pour le projeter comme un service mondial dès le départ »*, ajoute Maxime Legardez.

Diversifier les recrutements

Chaque entreprise qui utilise Maki peut aussi personnaliser les évaluations en fonction de ses besoins précis. *« Les sociétés peuvent ajouter leurs propres 'business cases', tests ou insérer d'autres questions »*, précise Maxime Legardez. Elles peuvent aussi demander de répondre à des questions par capsule vidéo, pour voir les candidats se présenter ou expliquer une étude de cas, par exemple. *« Cela rend aussi l'expérience candidat plus intéressante, puisque ce dernier s'entraîne et reçoit, que le process ait fonctionné ou non, un feedback sur ce qu'il a fait. »*

Cette startup RH l'assure, l'objectivité de ce process dans la sélection des

candidats permet au passage d'accroître l'égalité des chances et la diversité dans le monde du travail. « *Dans les process de recrutement classiques aujourd'hui, on passe en moyenne 6 secondes sur un CV, et on favorise inconsciemment certains profils à cause de biais sur le nom du candidat, celui de l'école par laquelle il est passé ou même ses activités, insiste Maxime Legardez. Notre traitement, grâce à l'évaluation et l'analyse de données objectives, est beaucoup plus juste... Ça correspond au changement en cours : le passage d'une économie de la qualification à une économie de la compétence. »*

À lire aussi

Elevo, la solution de gestion des talents inspirée de Criteo et Google

Article écrit par HELOÏSE PONS