

L'E-RECRUTEMENT A FAIT SES PREUVES

Internet a fait ses débuts voici moins de 10 ans. Depuis, ce média a trouvé sa place dans les modes de recrutement. Principal atout, le traitement automatique des candidatures, qui offre l'avantage d'un gain de temps considérable : réponses automatiques par mail, statistiques, classement, CV-thèques, tri par mots clés, évaluation de l'adéquation au poste ... la technologie actuelle va bien au-delà de la simple consultation de CV. Toutes ces avancées technologiques ont permis d'accélérer le processus de recrutement, de gagner en réactivité, en simplicité et en proximité. La nouvelle génération de produits va plus loin pour qui veut séduire les candidats : alerte par mail ou même par SMS, offres consultables sur téléphone portable (wap). L'entreprise peut ainsi toucher un public ciblé et le fidéliser (campagne de communication, vœux annuels, jeux, messages électroniques d'information, newsletters...).

Face à cette offre qui se perfectionne sans cesse, comment réagissent les entreprises ? Pour celles qui embauchent régulièrement, investir dans un logiciel de gestion des candidatures, onéreux à l'achat, est vite rentabilisé. Pour les autres, celles qui recrutent plus occasionnellement, les fonctionnalités apparaissent parfois inutiles, le coût trop élevé.

Elles peuvent alors se contenter d'une mise en ligne sur un site de recrutement, un vecteur qui coûte beaucoup moins cher qu'une annonce de presse. La conjoncture morose qui a succédé à l'euphorie des années 2000-2001 a considérablement assaini le marché. Résultat : nombreux sont les sites qui ont mis la clé sous la porte. Désormais bien installés, ceux qui restent affichent des tarifs encore très raisonnables, quoique globalement en hausse (voir notre rubrique [Profil et Formations](#)). Les employeurs sont aussi nombreux, quand ils en ont les moyens, à panacher « job-boards » et canaux de diffusion traditionnels pour optimiser les chances. Les responsables des sites eux-mêmes admettent qu'ils ne remplaceront pas les quotidiens ; certains ont conclu un partenariat avec les grands titres nationaux comprenant une parution presse-internet couplée. Concurrent, complémentaire ou partenaire de la presse, le net a quoi qu'il en soit gagné sa place sur le marché du recrutement. Seuls les postes très spécialisés ou hauts placés semblent lui échapper et rester la chasse gardée des cabinets.

L'éventail des candidats touchés est donc très large, d'autant que l'image stéréotypée qui veut que seuls surfent les jeunes cadres du tertiaire recule. Le danger réside dans la profusion des candidatures. Tant que les propositions sont de qualité, cela n'est pas trop grave, abondance de biens ne nuit pas. Les bons profils peuvent être conservés, ou « reroutés » en interne pour les grands groupes. Mais la mise en ligne d'une offre sur le site d'une grande entreprise (site dit « corporate ») ou sur un site spécialisé décuple les CV fantaisistes ou manifestement en trop grand décalage par rapport à l'offre. Statistiquement, il y a plus de « déchet », simplement parce que répondre en transmettant une pièce jointe en un seul clic est bien moins contraignant pour le postulant qu'écrire une lettre manuscrite. Cette nuisance pourrait disparaître prochainement ; la multiplication des formulaires à pré-remplir, des définitions fines de profils, des masques de saisie, des champs obligatoires, devrait contribuer à l'amélioration de la qualité des candidatures du web. Le E-recrutement aura alors définitivement acquis ses lettres de noblesse.

Quelques références d'articles choisis...

- Une vitrine sur la toile pour embaucher vite et mieux : comment innovex recrute par internet - L'entreprise* – avril 2004
- Internet : un média de recrutement incontournable – Le Progrès* - 20 mars 2004
- E-recrutement – le candidat choyé comme un client - 01 informatique* – 8 mars 2004
- La SSII Neurones privilégie les sites de recrutement - Action commerciale* – mars 2004
- Le net prend une part croissante sur le marché du recrutement – Le Monde Emploi* – 10 février 2004
- Le E-recrutement s'impose sur le site de l'entreprise - Keljob – communiqué de presse* du 2 février 2004
<http://www.keljob.fr/misc/presse.jsp>
- Le recrutement par le high-tech – Challenges* – 22 janvier 2004
- E-recrutement – Un marché à haut potentiel – Entreprise & Carrières* – 4 novembre 2003