



Auteur : Didier Reuter  
[www.bookiner.com](http://www.bookiner.com)

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

## Emploi / Recrutement

### E-Recrutement

#### Sommaire

---

- . Un gros avantage pour les recruteurs
- . L'intérêt d'utiliser les CVTHÈQUES
- . Des plus et des moins pour les candidats
- . Des précautions à prendre
- . Eviter les fautes d'orthographe
- . Suivre des règles de bon sens pour l'E-CV
- . Etre offensif

## E-RECRUTEMENT

### UN GROS AVANTAGE POUR LES RECRUTEURS

D'après une étude du site emploi Keljob menée en 2004, 65% des grandes entreprises françaises disposeraient d'un site consacré aux ressources humaines contre 21% en 2001. Près de 50% d'entre elles utiliseraient leur propre site pour publier leurs offres d'emploi. Pour certaines d'entre elles, les pages carrières sont même devenues une véritable vitrine de l'entreprise, au même titre que la présentation des produits commerciaux ou de la mise en avant de leur image corporate. Un autre avantage décisif lorsque l'on dispose d'un site emploi propriétaire est que le passage de l'annonce est totalement gratuit et que l'on court-circuite, en temps comme en efficacité, tous les intermédiaires publics et privés du placement.

Même dans le cas où l'entreprise utilise un Job Board pour passer une annonce (monster.fr, cadremploi.fr, appec.fr...), son coût de passage reste 10 fois moins cher que celui des canaux traditionnels de diffusion. Le coût moyen est en effet estimé à 460 contre 4.500 dans la presse.

### L'INTÉRÊT D'UTILISER LES CVTHÈQUES

Malgré une masse importante de dépôt de CV via le Net, nécessitant une méthodologie de présélection automatique chez les principaux Job Board, l'avantage de l'e-recrutement est tel que de plus en plus d'entreprises recrutent régulièrement une partie de leurs effectifs à partir des Cvthèques du marché, leur permettant ainsi de bénéficier de nombreux avantages tels que :

- . des CV automatiquement présélectionnés ;
- . des listes de candidatures fraîches ;
- . une discrétion dans le contact avec les candidats ;
- . l'économie du passage d'annonces dans la presse ;
- . la possibilité de contacter des candidats qui ne seraient pas venus spontanément ;
- . une solution rapide et pratique pour agir dans l'urgence.

### EFFICACITÉ DES MODES DE RECRUTEMENT POUR L'ENTREPRISE

En ce qui concerne précisément le recrutement de jeunes diplômés (base 2003):

71% Forums, école  
71% Offres sur le site web de l'entreprise  
49% Candidatures spontanées  
46% Sites de recrutement  
37% Parrainage, cooptation  
24% Annonces dans la presse  
22% Cabinets de recrutement  
10% Cabinets par approche directe  
27% Autres

*Source : L'Expansion*

### DES PLUS ET DES MOINS POUR LES CANDIDATS

Pour les candidats utilisateurs de e-CV, les sites de recrutement sur l'Internet offrent une réelle opportunité pour décrocher rapidement et à moindre coût un entretien. Il est vrai qu'aujourd'hui, la plupart des sites d'emploi sont devenus moins exigeants que par le passé en renonçant à faire remplir aux candidats un formulaire en ligne qui dépassait souvent les 20 minutes. Dorénavant, la plupart des job boards offrent la possibilité de simplement copier-coller son CV dans une page web ou de le déposer en pièce jointe.

Toutefois selon Emmanuel Vasseur, chargé du marketing chez l'éditeur de logiciels de gestion de recrutement *Profil Soft*, «*Les entreprises doivent non seulement apprendre à gérer la quantité de CV, mais aussi veiller à l'image qu'elles donnent*». En effet avec l'Internet, les règles du recrutement ont évolué en modifiant les relations employeur-candidat.

En effet, d'après une enquête menée par le site emploi *APR-Job*, 81% des internautes estiment avoir été traités de manière «cavalière» ou «moyennement satisfaisante» par les e-recruteurs. Dans une quasi unanimité, les

candidats exigent plus de respect que le simple fait de recevoir des réponses automatiques et formatées ou pire encore, de rester dans un black-out total.

De l'avis des personnes sondées, une «bonne» entreprise utilisant le Net se doit, à chaque fois, de répondre rapidement et correctement en précisant les raisons du refus.

## DES PRÉCAUTIONS A PRENDRE

Alors que la gestion des flux d'e-candidatures reste la principale préoccupation des entreprises et de leurs prestataires, le candidat doit savoir qu'il est dorénavant tracé dès l'envoi de son CV dans l'entreprise ou chez le Job Board. En effet, face à l'afflux important de e-CV les recruteurs n'ont d'autre choix que d'automatiser leurs méthodes. Dans sa forme la plus élaborée, l'e-recrutement utilise de plus en plus des logiciels relativement sophistiqués capables de trier automatiquement les candidatures en les classant par profils.

Dans ce cas, un contrôle est effectué pour vérifier si le candidat a déjà postulé et dans quelles conditions. Ensuite, un tri par mots clés est effectué faisant que selon le profil recherché, l'outil informatique préclasse et note sous forme de scoring chaque dossier. Une fois cette première sélection effectuée, le recruteur est alors censé lire l'ensemble des réponses et affiner sa requête par une recherche multicritères.

Cette méthodologie de base est le plus souvent «complémentée» par une recherche sélective dans les ressources de la CVthèque, au sein de laquelle sont stockées et classées l'ensemble des candidatures spontanées.

## CRITÈRES POUR CHOISIR UNE ENTREPRISE

Critères mis en avant par les jeunes diplômés dans la sélection d'une entreprise par rang d'importance (base 2003) :

1. Environnement de travail
2. Evolution à l'international
3. Style de management
4. Participation/intéressement
5. Couverture santé/prévoyance
6. RTT/équilibre vie privée-vie professionnelle
7. PEE
8. Programme d'intégration
9. Ordinateur portable/PDA/Téléphonie mobile
10. Stock-options

Source : *L'Expansion*

## EVITER LES FAUTES D'ORTHOGRAPHE

Même dans le cas d'une simple lecture en ligne du CV, il ne s'agit pas de bâcler la rédaction de son *Curriculum Vitae* au prétexte que la démarche du copier-coller simplifie le dépôt. Il faut être particulièrement attentif à soigner son orthographe. D'abord parce qu'un mot mal orthographié agace et fait toujours tiquer le recruteur et surtout, parce que le logiciel de tri ne reconnaît pas les fautes et rend de ce fait invisible la candidature en regard de certains mots clés. Le conseil prodigué par Grégoire Conquet, du cabinet *Michael Page*, est : «*Rédigez de façon claire et détaillée afin que vos compétences apparaissent au premier coup d'oeil*». Il ne faut pas hésiter à expliciter les signes utilisés, comme par exemple B to B par : «mission business to business». Un autre conseil utile est d'éviter d'utiliser les documents au format HTML ou PDF, sachant que la plupart des sites emploi n'acceptent que le format Word (.doc).

## SUIVRE DES RÈGLES DE BON SENS POUR L'E-CV

Sachant qu'un recruteur ne passe pas plus de 30 secondes à lire un CV, l'intitulé doit être clair et préciser les points suivants :

- . En titre : le secteur d'activité dans lequel l'on souhaite travailler ;
- . les atouts : grande école, expérience dans une maison réputée, maîtrise d'une langue rare... ;
- . Se vendre en mettant en valeur les résultats et responsabilités obtenus.

Dans le cadre d'une CVthèque, il est également évident qu'une candidature «fraîche» est toujours plus appréciée qu'un CV datant de 6 mois ou plus. Il est par conséquent recommandé de retourner régulièrement sur le site afin de mettre à jour son CV en le redatant.

## **ETRE OFFENSIF**

Si la tâche de l'informatique est d'effectuer un prétri automatique, la lecture présélective du CV permet également de diviser par 6 ou 7 le nombre d'entretiens organisés par le recruteur. Il est donc important de soigner son CV en le rendant clair et motivant à chaque ligne pour envisager d'être convoqué à un premier entretien.

**Par exemple, afin d'éviter de trop standardiser leur sélection, certains employeurs introduisent régulièrement des questions ouvertes dans leur formulaire en ligne du type :**

- . «Quels sont vos projets professionnels dans les 5 années à venir ?»
- . «Qu'aimeriez-vous faire chez nous ?»
- . «Comment vous décrivez-vous en 3 ou 4 lignes ?»

Aussi, lorsque ces questions n'existent pas il n'est pas interdit de prendre soi-même l'initiative de répondre brièvement à la fin de son CV !