

## François de Boutray, Pdg d'Aktor Interactive\* :

# "Internet est devenu la première source d'annonces d'emplois"

► Les offres d'emploi se multiplient sur Internet et les candidats sont toujours plus nombreux : jusqu'où ira le e-recrutement ?

**Entreprises Rhône-Alpes :** Le e-recrutement se développe à vitesse grand V : le marché est-il mature désormais ?

**François de Boutray :** Internet est devenu la première source d'annonces, en terme de volume : 150 000 environ sur les sites d'emploi, sans compter celles qui paraissent sur les sites "corporate" des entreprises. Quand on veut améliorer son sourcing et augmenter la visibilité d'une annonce, on la met sur le Net. La presse est en recul, mais souffre moins que les années précédentes parce que des solutions papier plus performantes ont été proposées. Reste que pour avoir constaté, au fil des ans, qu'elles avaient de meilleurs résultats pour moins cher, certaines entreprises ne recrutent plus que sur le Net.

**ERA :** Le recrutement sur le Net est-il véritablement moins cher ?

**F. de B. :** Diffuser une annonce sur un site d'emploi coûte de 500 à 600 euros. Sur papier, pour une annonce comparable - sur la forme - il faut compter 2 à 3 000 euros. Entre les deux, la différence de coût est importante et les retours plus nombreux avec Internet : c'est donc le web qui l'emporte ! À manier avec précaution toutefois : si Internet permet de connaître le nombre des candidats par annonce - trente à quarante, en moyenne -, le revers de la médaille, c'est la facilité à postuler, la banalisation de l'acte de candidature.

**ERA :** Donc on a beaucoup de réponses, mais pas forcément les bons profils ?

**F. de B. :** Il n'y a pas de support qui ne recrute que les cadors ! Mais le bilan d'Internet est largement positif, pour le rapport qualité-prix. Le web est porteur d'une image plus jeune, plus positive et permet une grande réactivité : on passe une annonce à 10 heures, les premières candidatures arrivent à 11 heures !

**ERA :** Comment recruter efficacement sur le Net ?

**F. de B. :** C'est un maquis parce que, malgré les concentrations, les sites d'emploi intéressants sont encore une trentaine. En outre, on explore de nouvelles pistes comme les réseaux sociaux, les sites de cooptation... Pour un employeur, le paysage est complexe et changeant. Avant de se lancer, il faut apprendre à connaître ce panorama. C'est le rôle d'Aktor qui conseille ses clients sur les sites pertinents par rapport aux profils recherchés, apporte de l'espace à bon prix puisque nous l'achetons en grande quantité et assure la production des annonces et le suivi.

**ERA :** Quels sont les écueils à éviter ?

**F. de B. :** Répondre "oui" au premier site venu ! Les sites d'emploi proposent des packs aux entreprises qui s'engagent à consommer de l'annonce sur une durée donnée, ce qui ne convient pas à tou-

tes ! Il existe aussi des pièges dans la présentation : rédiger l'annonce, la positionner, la distinguer... Il faut avoir à l'esprit qu'Internet est un univers "binaire" : les recherches d'emploi se font par mot clé. Si "le" mot n'y est pas, l'annonce risque de n'être pas vue. Enfin, si des groupes comme L'Oréal ou Eurocopter peuvent se contenter de proposer toutes leurs offres d'emploi sur leur site, ce n'est pas le cas des PME.

**ERA :** Peut-on "e-recruter" tous les profils ?

**F. de B. :** Presque, mais encore assez peu en executive management, par exemple. Internet est indiqué pour le "gras" du marché : c'est de la grosse maille.

**ERA :** Et jusqu'à quelle étape de recrutement reste-t-on dans le virtuel ?

**F. de B. :** En France, on fait du sourcing. Généralement, le recruteur lit le CV sur Internet. Ensuite, vient l'étape de la qualification téléphonique, devenue incontournable, puis la rencontre. Parallèlement, le contrôle de références est de retour et peut être effectué sur la Toile, mais le mieux, c'est encore le coup de fil passé à l'employeur précédent.

**ERA :** Que pensez-vous du recrutement sur "Second life" ?

**F. de B. :** Personnellement, je suis relativement dubitatif parce que c'est le plaisir de faire compliqué quand on peut faire simple ! Au début du XX<sup>e</sup> siècle, les gens se présentaient physiquement pour un poste, ensuite on a écrit et, maintenant, on passe par Internet. Avec Second Life, il faut créer un avatar\*\*\* et l'on participe à une espèce de jeu de rôle dans lequel je ne suis pas sûr que l'on puisse distinguer les éléments essentiels d'une personnalité ! \*

Propos recueillis par Anne Joly

\* Aktor Interactive est une agence de e-communication en recrutement. Elle conseille les annonceurs, rédige leurs annonces, les met en ligne...

\*\* Second life est un univers virtuel où l'internaute vit une seconde vie. En juin, Aktor, Aesva, Cagnini, L'Oréal et Unilog y ont organisé un forum de recrutement, NeoJobMeeting.

\*\*\* Le double virtuel de l'utilisateur internet.