

# Les nouveaux outils du recruteur

Quand on a épuisé toute sa créativité et que l'oiseau rare reste introuvable, reste l'arme technique. Si l'architecte urbaniste en SI dont vous avez besoin se cache dans un coin de la Toile, Aktor Interactive se fait fort de le déboucher. L'éditeur du site de multidiffusion d'annonces Robopost.com a, en effet, mis au point « Jobscan », un moteur de recherche européen de CV sur Internet. Une seule requête par mots clés permet à Jobscan de repérer, dans les CVthèques de Robopost, les newsgroups et parmi les CV personnels hébergés sur le Web, les 200 à 500 profils les plus pertinents. Dans la foulée, ceux-ci reçoivent l'offre d'emploi par courrier électronique, après vérification éventuelle du CV. Proposé au prix de 4500 francs (686 euros), le service ne garantit certes pas la réponse du candidat, mais devrait se révéler une aide précieuse pour les chasseurs de têtes. A noter que la solution est également proposée en mode FAH, sans le service push.

Mais il n'y a pas que la recherche de candidats qui pose problème. Avec le développement du recrutement en ligne, la réactivité devient le maître mot du service RH. Un retard dans une réponse et le postulant va voir ailleurs. D'où la nécessité, à partir d'un certain volume de candidatures reçues, d'un outil de gestion du processus de recrutement. C'est ce qu'offre, par

exemple, MrTed. Ce dernier propose MrTed TalentLink, une plate-forme FAH de recrutement multilingue qui optimise chaque étape de la « chaîne d'information des candidats », et ce quel que soit le mode de recrutement. La solution permet, entre autres, une évaluation des candidatures selon des critères spécifiques au poste proposé, une automatisation des réponses, un partage de l'information entre responsables concernés... Bref, de quoi gagner du temps et bichonner les candidats, qui, s'ils ne collent pas au profil requis, peuvent être regroupés en communautés, contactés régulièrement pour des événements divers et variés et sélectionnés pour un autre poste vacant. « Les recruteurs procédaient jusqu'à présent de façon empirique, avec un traitement back-office lourd », raconte Christian Malécot, directeur de l'activité de recrutement au sein du groupe Demos, qui utilise et commercialise la plate-forme. « Les DRH ont aujourd'hui besoin de rationaliser leurs recrutements. Le but d'un tel outil n'est pas de réduire les coûts. Il s'agit plutôt d'atteindre une certaine performance dans la relation candidat/recruteur ».



.....  
[www.pro-rh.com](http://www.pro-rh.com), [www.MrTed.fr](http://www.MrTed.fr)