

RESSOURCES HUMAINES

L'emploi sur internet devient une affaire de spécialistes

Le recrutement en ligne tend à s'organiser par secteur, métier ou zone géographique. Il s'agit pour les sites de coller au mieux aux besoins des candidats et des employeurs.

Les sites d'emplois spécialisés ? C'est le syndrome des grandes surfaces, explique Olivier Courtois, directeur général de Robopost.com, spécialiste du multi-postage de curriculum vitae. Ces dernières sont tellement gigantesques que le client ne sait plus où acheter ses produits. Il préfère alors retourner dans la petite épicerie de quartier pour être sûr de trouver exactement ce qu'il recherche. » De la même manière, les recruteurs sont las de poster leurs annonces sur des sites généralistes qui sont autant de fourre-tout (on en dénombre plus de 400) et se tournent de plus en plus vers des sites spécialisés, capables de leur ouvrir un vivier de candidats plus ciblés à moindre coût. Un phénomène en plein boom aux États-Unis, où la concentration des job boards (sites d'emplois) — avec, par exemple, la frénésie d'acquisitions de Monster qui vient de racheter son concurrent américain Hotjobs — n'empêche en rien les créations de sites de niches, qui se multiplient à vive allure.

Le bon profil, et vite

Les accros de la mode ont ainsi leur site de recrutement, Fashion-job.com, tout comme ceux du show business, Jobsinthebiz.com ! Même les grands acteurs du recrutement en ligne s'y mettent. Monster a créé Chiefmonster.com, un site réservé aux cadres dirigeants.

Côté français, le métamoteur de recherche Keljob a déjà répertorié près de 800 sites spécialisés par métiers, secteur, zone géographique ou encore expérience. Si le secteur des hautes technologies draine le plus grand nombre d'offres d'emploi sur la toile, d'autres sites spécialisés, plus inattendus, voient le jour. Comme le web créé en parte-

« l'objectif pour une entreprise n'est pas de récolter 100 curriculums mais plutôt de trouver le plus vite possible le bon profil ». Aussi tient-il à préciser : « Notre volume d'offres est plus réduit — 11 000 CV ciblés — mais leur taux de visibilité est meilleur. » La plupart des recruteurs l'ont compris : ils utilisent à la fois des sites généralistes, pour jouer sur le volume et

ple relation ponctuelle avec eux et les fidéliser en les accompagnant, par exemple, dans leur carrière. Par l'envoi de lettres de diffusion qui leur donnent l'actualité de leur secteur ou des systèmes d'alerte par courrier électronique. » Enfin, de nombreux sites spécialisés ont signé des partenariats avec des métamoteurs afin de parvenir à améliorer la visibilité des offres d'emplois de leurs clients.

Quelques-uns se sont regroupés, par ailleurs, dans une association, l'ASSPEI (Association des sites spécialisés pour la promotion de l'emploi sur internet, lire encadré ci-contre) pour professionnaliser encore le recrutement en ligne. Autant de facteurs qui devraient tenter plus d'un directeur des ressources humaines.

Vigilance quant au gratuit...

Les professionnels du recrutement mettent toutefois en garde contre les sites internet réalisés à la va-vite par des « amateurs ». Des pages web qui se limitent le plus souvent à la mise en ligne d'une poignée d'annonces. Les recruteurs aussi bien que les candidats doivent redoubler de vigilance, notamment envers les sites complètement gratuits. À partir du moment où la diffusion devient payante, les sites ont une obligation de résultat vis-à-vis des entreprises. ♦

SANDRINE CHICAUD

Professionnaliser l'e-recrutement

Après les acteurs généralistes, c'est au tour des sites d'emploi spécialisés de se regrouper en association, l'ASSPEI (Association des sites spécialisés pour la promotion de l'emploi sur internet). Sept sites de recrutement en ligne (Erecrut, Jobfinance, Jobvente, Rhjob, Super-Secrétaire, Jobtech et Sportemploi) ont déjà rejoint cet organisme. Six autres pourraient s'ajouter à la liste prochainement. « Nous souhaitons participer à notre échelle à la structuration et à la professionnalisation du recrutement sur le net, affirme Eric Barnet, président de l'ASSPEI et dirigeant du site Erecrut. Notre charte déontologique devrait empêcher des dérives. » Il s'agit d'offrir aux candidats comme aux recruteurs un gage de qualité : s'assurer de la fraîcheur des offres d'emploi, contrôler l'ensemble des données mises en ligne, etc. « L'initiative crédibilise et avale les pratiques des sites adhérents », reconnaît Claude Levy, le fondateur du site LVE.com. Outre le facteur déontologique et la volonté d'afficher un vrai savoir-faire en la matière, l'association mise aussi sur le réseau. « Plutôt que de renvoyer mes clients qui veulent faire d'autres embauches vers des sites que je ne connais pas, je les oriente vers ceux de l'association, précise Grégoire Cusin-Berche, le PDG de Super-Secrétaire. S'ils ont recruté facilement sur notre site, ils seront peut-être plus portants pour utiliser les autres "job boards" de l'association. » Une manière de peser un peu plus lourd face aux gros sites généralistes. ♦

SC



L. KOEHLIN

nariat avec l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) et la DGAC (Direction générale de l'aviation civile) pour les pilotes et les employeurs de l'aviation (<http://emploi-aviation.anpe.fr/anepeodgac>) !

Ces sites spécialisés constituent une véritable aubaine pour les recruteurs. À en croire Claude Levy, fondateur du site Les villages emploi (LVE.fr), dédié aux métiers de la vente, du marketing et du management,

être vus par un large public, et des sites spécialisés pour les candidatures plus pointues.

Candidat à suivre

Autre avantage, ces sites peuvent jouer la carte de la proximité avec les internautes. « Les candidats sentent que le site est fait pour eux, précise Eric Barnet, directeur général d'Erecrut.com, spécialisé dans le recrutement high-tech. Nous pouvons donc aller au-delà d'une sim-