

17 solutions étudiées , 127 pages...

le Guide pour bien choisir !



Rubriques

- Toutes les rubriques
- Site emploi
- Interview
- Site carrières
- Actualité
- Logiciel RH
- En bref
- Chiffre clé
- Dossier
- Tribune
- Conseils pratiques
- Nominations
- Publi-reportage
- Offre d'emploi

Le top du mois

- Un accueil accueillant ? par Hélène Morel
- "Notre temps de traitement des CV est passé de 480 ...
- Recruter par téléphone
- Les nominations RH de mai
- Une nouvelle version pour Cadremploi

A votre service

- Contactez nous
- Publicité
- Communiqués

Interview, publié le 09/06/2004

Envoyer cet article à un ami



"Nos recommandations reposent sur les 10 000 offres diffusées depuis 1999" F. De Boutray



ambitions pour les prochains mois.

Lancée en avril 1999, [Aktor Interactive](#) s'est d'abord fait connaître avec Robopost, le premier outil de multidiffusion d'offres d'emploi du marché français. Cette société a très tôt aussi conseillé les recruteurs pour leur faire profiter au mieux des atouts du recrutement.

Aktor Interactive est une réelle agence européenne réalisant chaque année une part importante de son chiffre d'affaires sur le marché allemand. Pour se rapprocher de ses clients français et allemands, Aktor a pris la courageuse décision de quitter Aix en Provence pour emménager à Lyon début avril.

François de Boutray, le fondateur d'Aktor, nous dresse avec franchise un bilan des différentes activités de son agence et nous révèle ses

Quel est le cœur de métier d'Aktor aujourd'hui ?

Nous sommes une agence de communication de recrutement spécialisée sur Internet. Nous agissons à deux niveaux.

D'une part, sur le sourcing. Nous faisons du conseil media : nous aidons nos clients à utiliser les sites les plus adaptés aux profils qu'ils recherchent. Notre service est très complet puisque nous conseillons nos clients sur la rédaction spécifique à Internet, nous réalisons pour eux la mise en ligne de leurs annonces, nous choisissons les mots clés...

D'autre part, nous éditons des logiciels pour les aider à traiter les candidatures reçues par Internet. Nous proposons Gestmail un gestionnaire de candidatures par email, Esprit une solution pour mettre en ligne son propre site RH...

Quels avantages trouvent vos clients ?

Nous leur offrons trois grands avantages.

Une vue panoramique et objective. Nous leur proposons les sites emploi les mieux adaptés à leurs postes en France et en Europe. Nos recommandations reposent sur les retours des 10 000 offres d'emploi que nous avons diffusées sur Internet depuis 1999. Avec notre outil de suivi de statistiques, nous disposons d'une base de connaissances unique qui nous permet d'offrir la meilleure recommandation possible.

Un gain de performance. Nous les déchargeons de beaucoup de tâches consommatrices de temps : la diffusion des offres mais aussi le choix des rubriques. C'est fondamental de faire les bons choix de rubriques sur Internet sinon les candidats ne voient pas les offres.

Une économie de coût. C'est tout simplement moins cher pour nos clients de diffuser leurs offres d'emploi sur Internet en passant par nous. En effet, en plus des nombreux services compris dans le prix de l'annonce, nous leur faisons bénéficier de nos remises de volume.

Someone vient de revendre Maildrh et la majorité des agences renonce au développement de logiciels. Serez-vous une exception ?

Aktor est différente des autres agences puisque dès le départ nous avons développé de fortes compétences informatiques. Nous avons donc tout le savoir-faire en interne pour créer et faire vivre ce type de produits.

Ensuite, nous ne sommes ni une filiale d'Havas ou de Publicis. Nous n'avons donc pas les objectifs de rentabilité des autres agences : nous pouvons continuer à proposer des outils moins rentables peut-être que le placement media.

Par contre, nous ne nous lancerons jamais dans le développement de grosses solutions comme celle de Recruitsoft, de BrassRing ou même de RFlex.

Nous proposons des outils simples, faciles à utiliser et rapides à mettre en place comme ESPRIT qui permet aux entreprises de publier leur propre site emploi.

On maintiendra ce cap parce que sur Internet, il est impossible de dissocier le media de la technologie. Concrètement, si nous faisons la bonne recommandation à nos clients, mais s'ils n'ont pas les bons outils pour traiter les CV alors les recrutements ne se passent pas pour le mieux et finalement c'est notre travail de conseil qui est dévalorisé.

Sondage

Publiez-vous toutes vos offres de stages et de jobs d'été sur votre site RH ?

 oui

 non

 on essaie

 Votez

Nomination

Vous avez changé de fonction ?

Faites-le savoir !

Faites part gratuitement de votre nomination auprès des abonnés de NominatioN, le support de référence.

Cliquez ici

Site de la semaine

www.domtomjob.com

Ce site de niche poursuit son expansion et nous présente sa nouvelle version. Le dépôt d'une offre est toujours gratuit, la consultation des CV est à 100 € par mois.

Visitez le site

Il est donc essentiel de pouvoir apporter une réponse complète aux besoins des entreprises.

Que devient Robopost, votre outil de multidiffusion ?

Robopost existe toujours et regroupe en fait deux activités : un site de multidiffusion des CV à destination des candidats et un site de multidiffusion des offres pour les entreprises.

Le site pour les candidats accessible via l'adresse postemploi.com nous permet de garder un contact précieux avec les candidats. Ce site nous permet de mieux connaître leurs attentes et leurs habitudes. C'est pour cela que nous le conservons même si cette activité n'est pas rentable.

L'outil de multidiffusion des offres d'emploi nous est très utile en interne. Nous l'utilisons pour diffuser les offres de nos clients et cela nous permet d'être extrêmement efficaces. Les entreprises utilisent peu ce service en direct même si c'est toujours possible. Nous travaillons actuellement avec des grands éditeurs de systèmes de gestion de candidatures comme BrassRing pour permettre à leurs clients de diffuser leurs offres d'emploi sur les sites emploi directement depuis leur site RH...

Cependant, le marché de la multidiffusion n'a pas décollé. La majorité des grands comptes a finalement opté pour une approche bilatérale. Ils négocient des accords avec un ou deux sites, comme Keljob plutôt que de privilégier une approche multilatérale en proposant une multidiffusion vers des dizaines de sites.

Trouve-t-on aujourd'hui tous les profils sur Internet ?

Sur Internet, on trouve tous les profils...qu'on peut trouver. C'est-à-dire qu'il aussi difficile de trouver sur Internet un poste en forte pénurie que partout ailleurs. Par exemple, on trouve peu d'anesthésistes sur Internet mais on en trouve peu également dans la presse !

Les profils qui fonctionnent le mieux restent les postes de middle management, d'agents de maîtrise. Les postes de top management restent le domaine des chasseurs de têtes et les profils ouvriers des agences d'intérim.

Par contre, cela évolue. Nous voyons de plus en plus de cabinets de recherche de cadres utiliser comme piste de sourcing l'approche directe et la publication d'offre en ligne. De même, les postes d'employés, de préparateurs de commandes, de chauffeurs livreurs donnent maintenant de bons résultats sur Internet.

Quels sont vos projets pour 2004 ?

Notre priorité est de consolider notre position sur notre marché de niches. Nous avons connu une croissance de 25% en 2003 par rapport à 2002 et nous prévoyons une croissance du même ordre pour 2004.

Nous sommes moins pénalisés que les autres acteurs parce que nous ne sommes pas touchés par la baisse continue des dépenses presse.

Par contre, nous réfléchissons actuellement à diversifier nos recommandations en allant vers le marketing direct par exemple. Ce sont des domaines qui nous intéressent...

Quel est votre site emploi préféré ?

Impossible pour moi de répondre à cette question, nous travaillons avec tous les sites.

Je pense même que nous sommes l'agence, en France, qui travaille avec le plus de sites. Par exemple, depuis le début de l'année, nous avons diffusé des offres sur plus de 30 sites emploi en France et plus de 40 sites en Europe.

Nous sommes de plus en plus sollicités d'ailleurs pour notre connaissance du marché du e-recrutement en Europe. Nous venons de terminer la diffusion d'une annonce pour un poste de Directeur Commercial en Ukraine. Pour cela, nous avons utilisé des sites russes, des sites allemands et des sites de l'Europe de l'Est.

Merci beaucoup !

Chiffres clés :

- Date de création : 1999
- Nbre d'employés : 8
- Nbre de clients : 70
- CA 2003 : 1 million €

Retour à la liste de news [RETOUR](#)