

RECRUTEMENT ET MOBILE : L'ERE DE LA CANDIDATURE EXPRESS ?

État des lieux des solutions mobiles et pratiques des candidats



© Aktor Interactive

À l'heure de l'omniprésence des technologies et du besoin d'immédiateté, il est tout à fait naturel que le monde du recrutement et des RH soit lui-même touché par ce syndrome du « toujours plus vite ».

Tous les jours, des milliers d'annonces circulent sur les plateformes d'emploi (ou job boards) et les réseaux sociaux professionnels. Mais les places sont chères : certains métiers ou secteurs ne recrutent plus, ou au compte-gouttes. Alors, lorsqu'un chercheur d'emploi tombe sur la « perle rare », le job qui lui correspond parfaitement, il n'y a pas une minute à perdre : il faut postuler. **Le mobile est donc la solution qui répond le mieux au besoin des candidats de pouvoir chercher un travail et postuler, n'importe où et n'importe quand.**

Aujourd'hui, la tendance est au processus de candidature allégé, rapide et efficace ; fini les longues lettres de motivation manuscrites et les envois par courrier. Tout se passe désormais sur Internet, et la recherche d'emploi se fait de plus en plus via smartphones ou tablettes. La candidature se résume souvent au profil, à l'avatar du candidat : sur les réseaux sociaux professionnels ou certains job boards, le candidat se crée une sorte de CV.

En quelques clics, il est possible de candidater à une offre.

Les Français, grands mobinautes

De manière générale, le nombre de personnes possédant un mobile et plus précisément, un Smartphone, est en hausse (11% depuis l'année dernière, selon une [étude du cabinet Deloitte](#) d'octobre 2014). Ainsi, **61% des Français possèdent un smartphone** et un sur deux une tablette. Une France ultra-connectée où la navigation mobile fait partie du quotidien et dépassera vraisemblablement la connexion Internet depuis un ordinateur, fixe ou portable, d'ici 2015.



- **1,75 milliard** : le [nombre de détenteurs de smartphones](#) dans le monde en 2014
- **65%** des foyers américains possèdent un smartphone ([Nielsen](#), The Digital Consumer: February 2014)
- **40,4 millions** d'Allemand utilisent un smartphone [selon cette étude](#)

Mobile et recrutement = m-recrutement

Le smartphone, privilégié pour les contacts personnels et le divertissement ? Pas seulement : il peut être utilisé pour booster sa vie professionnelle : se tenir au courant du marché de l'emploi instantanément, trouver de nouvelles opportunités en un clic, nouer rapidement contact avec des entreprises intéressantes ...



- En 2014, **50% des recherches sur Indeed se font désormais via mobile**
- Une tendance nette en Afrique du Sud (70%), en Corée (83%) ou au Japon (74%) ([source](#))

Ainsi, **une grande partie des chercheurs d'emploi qui possèdent un smartphone disent s'en servir pour leurs recherches**, selon une étude d'[OpenSourcing](#) sur les applications mobiles dédiées à l'emploi. Pour recevoir des alertes, trouver des informations sur des entreprises, consulter des offres d'emplois et même y candidater, le smartphone permet au mobinaute d'être en veille constante. Les lieux les plus courants pour se connecter à Internet depuis son mobile sont les déplacements professionnels (42%), les transports (39%), mais surtout à la maison. En effet 49% des candidats interrogés surfent sur leur smartphone de chez eux, même ceux qui possèdent un ordinateur. Le smartphone a cet avantage qu'il peut être emporté partout avec soi et permet une navigation sur Internet tout en se déplaçant de pièce en pièce ou en faisant quelque chose d'autre à côté.

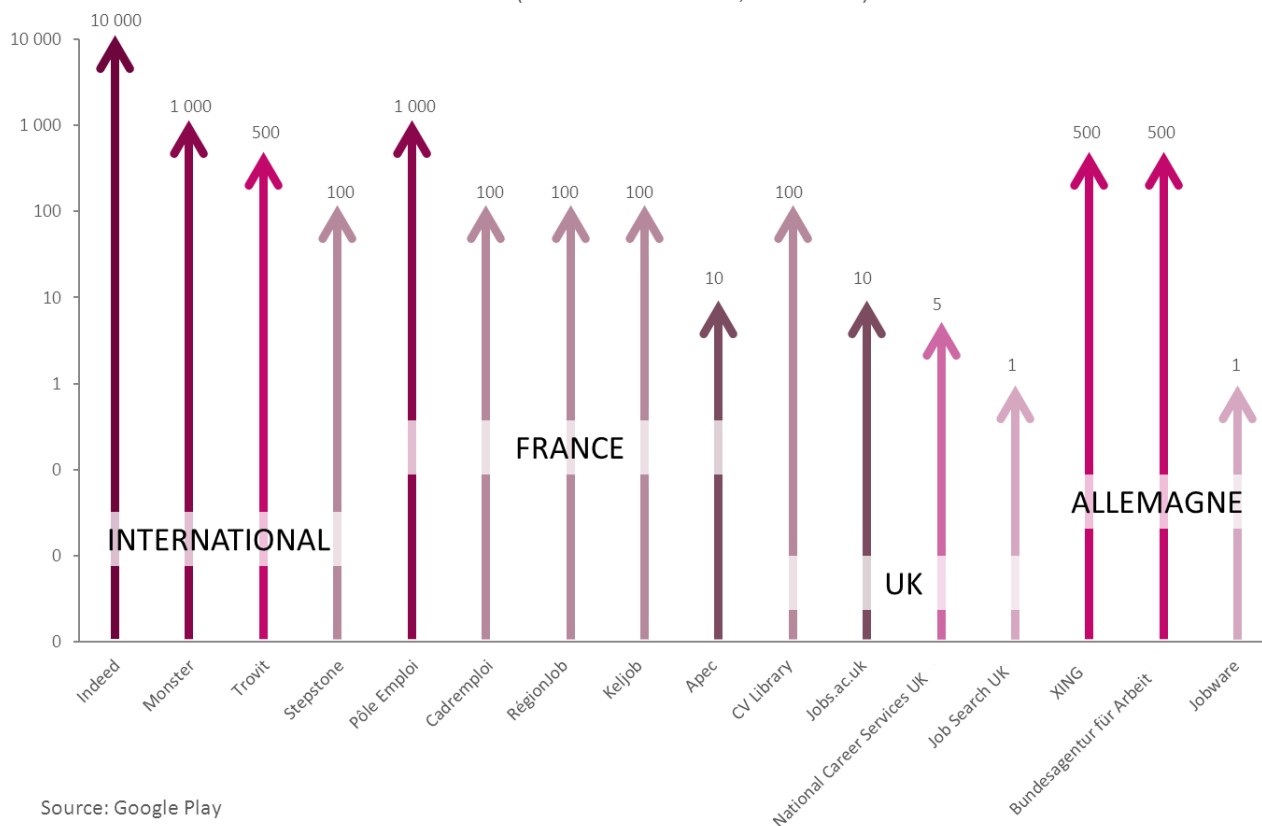
Focus sur les applications mobiles dédiées à l'emploi

On le sait désormais : aujourd'hui la recherche d'emploi est étroitement liée à la notion de mobile et m-recrutement, en France comme ailleurs. Lorsque l'on pense « mobile », on pense également « application », ces micro-logiciels applicatifs spécialement conçus pour des appareils type tablettes ou smartphones.

Selon l'étude d'OpenSourcing, **56% des internautes interrogés ont déjà téléchargé une application mobile dédiée à l'emploi**. Majoritairement ce sont des apps de sites d'emplois (70%) et réseaux sociaux professionnels (69%).

► Du côté des job boards : l'app Indeed compte plus de 10 millions de téléchargements

Nombre de téléchargements d'applications de job boards, selon les pays
(estimation minimale, en milliers)



Source: Google Play
© Aktor Interactive

Nous avons élaboré le graphique ci-dessus d'après des données recueillies sur [Google Play Store](#). Nous y avons recherché les applications des plus gros sites d'emplois à l'international, en France, au Royaume-Uni et en Allemagne. Il s'est avéré que peu de job boards allemands ou anglais possèdent une app. **Les principaux job boards français, Cadremploi, RégionsJob, KelJob et l'Apec, sont, quant à eux tous présents sur le Google Play Store.** De plus, l'application du Pôle Emploi montre des résultats surprenants avec plus d'un million de téléchargements. Un nombre bien plus élevé que pour ses équivalents allemand (Bundesagentur für Arbeit) avec 500 000 téléchargements et anglais (National Career Services UK), seulement 5 000 téléchargements. **Indeed bat tous les records avec plus de 10 millions d'installations par des mobinautes, soit 10 fois plus que Monster.**

D'après nos recherches, les sites d'emploi qui n'ont pas développé d'application se sont tournés vers de sites mobiles dédiés ou bien des sites en responsive design, sujet qui sera abordé plus tard dans l'article.







Le grand job board allemand **Jobware** et l'agrégateur de job anglais **Job Search UK** ne connaissent pas un grand succès auprès des mobinautes, avec seulement quelques milliers de téléchargements.

► **Du côté des entreprises : très peu d'applications carrière**

En revanche, **très peu d'applications carrières d'entreprises sont téléchargées** (9%). En effet, même si **sur les 40 entreprises du CAC40, 25 possèdent au moins une application**, peu ont lancé une app dédiée à l'emploi. Si l'on se réfère au Google Play Store, qui propose toutes les applications mobiles Android, on trouve très peu d'apps carrière d'entreprises françaises. Voici une petite analyse.

Le tableau est présenté sur un écran de tablette. Le titre est "Analyse des applications carrière d'entreprises françaises". Le tableau a six colonnes : Classement, Entreprise, Nom de l'application, Téléchargements (+ de...), Note (sur 5) et Nb avis. Les données sont les suivantes :

Classement	Entreprise	Nom de l'application	Téléchargements (+ de...)	Note (sur 5)	Nb avis
1		Orange Jobs	10 000	3,9	135
2		My CA Jobs	10 000	3,9	60
3		EDF recrute	10 000	3,8	109
4		Dr Job	1 000	4,1	24

Source: Google Play
© Aktor Interactive

Parmi les 4 apps d'entreprises françaises, celle de BNP Paribas se démarque des autres. Ni informations employeur, ni annonces, l'application Dr Job a pour vocation de préparer les candidats aux entretiens d'embauche grâce à des quizz et trainings. Une approche innovante au détriment de l'image de marque ?



A l'international, si l'on prend les **10 premières entreprises de la liste Fortune 500 aux Etats-Unis, au Royaume-Uni et en Allemagne, peu ont développé une application dédiée à l'emploi**. Sur Google Play, on peut trouver les apps des américains Phillips 66 et Exxon Mobil et de la multinationale anglo-néerlandaise Unilever. Les deux premières n'ont été que rarement téléchargées (entre 100 et 500 fois) et celle d'Unilever entre 5 000 et 10 000 fois, ce qui est moins que les apps des grandes entreprises françaises (voir tableau).

Si les applications de job boards connaissent un franc succès auprès des chercheurs d'emploi, les apps d'entreprises sont peu sollicitées.

Le peu de téléchargement des apps carrières d'entreprises est vraisemblablement issu d'un manque de communication de la part des sociétés. Les candidats ne pensent pas forcément à ce genre d'applications, c'est pourquoi il serait important de mentionner ces applications sur le site carrière classique, sur les offres d'emploi et les réseaux sociaux.

Mais les applications carrières sont-elles les plus pertinentes pour les entreprises qui cherchent à innover dans le m-recrutement ?

Sites mobiles et responsive design : quasiment incontournables !

Lorsqu'une entreprise n'a pas les moyens de développer une application mobile pour ses opportunités de carrières, où qu'elle n'en voit simplement pas l'utilité, il lui reste deux autres options : configurer son site web en responsive design, afin que l'affichage de l'écran s'adapte à tous les supports utilisés par les candidats (ordinateurs, tablettes, smartphones), ou bien créer un site mobile carrière à part entière.

Aktor Interactive, agence internationale spécialisée en communication de recrutement a conseillé plusieurs de ses clients pour la mise en place d'une page carrière mobile. Par exemple, dans le cadre de la refonte de l'image employeur de l'entreprise de location [Kiloutou](#), Aktor Interactive a été chargée de traduire l'état d'esprit propre à l'enseigne, «On peut être pro sans se prendre au sérieux», et de décliner cette marque employeur sur un site mobile. Dans le même sens, l'agence a également développé le [site mobile de la Caisse d'Epargne Rhône-Alpes](#).

Le responsive design est assez courant parmi les sites emplois : en France Cadremploi et RégionsJob l'ont adopté, en Allemagne, Stellenanzeigen.de, en Angleterre Totaljobs ou encore Jobsite. Selon [Commentçamarchet.net](#), « une fois mis en place, il y a très peu de maintenance à réaliser et le coût de développement est plus intéressant qu'un site mobile spécialisé. ». Favoriser la navigation sur tactile, alléger le contenu en présentant aux mobinautes les informations les plus importantes, rendre la lecture plus agréable

Trois formats existent donc pour être présent dans le monde du m-recrutement. Cet [article de rmsnews.com](#) vous donnera les avantages et inconvénients de chaque format, afin de **choisir celui qui répond le mieux à vos objectifs et votre stratégie de marque employeur.**

Candidats et m-recrutement : quel comportement ?

Une question essentielle se pose lorsque l'on parle de m-recrutement : **pour quelles phases du processus de recherche d'emploi le mobile est-il le plus propice ?** Selon [l'étude OpenSourcing – Appjob](#) et sans surprise, la consultation d'offres d'emploi est l'action la plus répandue chez les candidats (9%). Moins de la moitié des interrogés postulent à des offres d'emploi via leurs smartphones ou tablettes (47%). Sur les réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn, il est possible de postuler en quelques clics, en rattachant simplement sa candidature à son profil, où toutes les informations devraient être présentes. Mais lorsque des offres d'emploi demandent d'envoyer par e-mail un CV et une lettre de motivation, il est peu probable que le candidat les envoie de son mobile, s'il compte écrire une lettre personnalisée. L'ordinateur reste le moyen privilégié pour candidater.



- **65%** des interrogés utilisent leur smartphone pour chercher un emploi (US, UK, Australie) selon cette [étude d'Indeed](#)
- Et **78%** postuleraient directement sur leur mobile si le processus était plus simple
- **35%** des Américains interrogés consultent les offres d'emploi tous les jours
- [En Allemagne](#) : **90%** des interrogés disent chercher des offres d'emploi via mobile mais pour **67%** d'entre eux, il n'est pas envisageable d'y candidater

Le mobile, idéal pour la recherche géolocalisée et les emplois temporaires

Pour certains jobs, notamment temporaires et peu qualifiés, il n'est pas nécessaire d'envoyer de lettre de motivation. C'est surtout pour ce type de postes que le mobile est le plus utile : une personne qui recherche des missions d'intérim peut être facilement alertée sur son smartphone et contacter l'agence au plus vite. Cela peut s'associer à la géolocalisation. **Trouver une mission près de chez soi en quelques clics**, c'est possible grâce à plusieurs jobboards dont GéoJobs.fr.

Du point de vue du recruteur...

Pour le recruteur, **le mobile possède deux avantages majeurs** : capter un public à tout moment et à tout endroit et donc recevoir des candidatures presque instantanément. Un bon point pour les postes à pourvoir en urgence.

L'inconvénient est que cette facilité à candidater (en un clic, sans lettre de motivation), va certainement engendrer plus de candidatures que nécessaire et le tri des candidats sera d'autant plus important. C'est également un bémol pour le candidat : si n'importe qui peut candidater en quelques minutes par mobile, sa propre candidature risque d'être noyée dans ce fleuve d'informations.

L'immédiateté au détriment de la réelle motivation ?

La candidature immédiate via mobile met-elle fin à la candidature classique CV/lettre de motivation/recommandations ?

Même si la tendance générale est au m-recrutement, il est certain que pour certains types de postes, une candidature express ne suffit pas. Les postes à haute responsabilité ou de direction, par exemple, nécessitent un travail conséquent de la part du candidat. Certaines entreprises conservent encore un mode de recrutement très classique : l'ESA, afin de recruter son Directeur Général, n'acceptait que les candidatures par courrier. Une approche encore très traditionnelle du recrutement.

Recruteurs et candidats, quel est votre comportement par rapport au m-recrutement ?