

«L'e-recruiting est désormais entré dans les mœurs»

Le recrutement du personnel via Internet s'est débarrassé depuis longtemps de l'étiquette le présentant comme une filière accessoire. Brigitta Schläpfer, directrice du cabinet de placement Humanis AG und VMK Verkauf, Marketing & Kommunikation AG, rend compte de ses expériences en matière d'e-recruiting dans le cadre d'une discussion avec jobsreport.

jobsreport: Depuis combien de temps recourez-vous à Internet pour le recrutement de votre personnel?

Brigitta Schläpfer: Cela fait maintenant quatre ans que nous utilisons Internet activement, après avoir dûment testé cette formule tout d'un coup à la mode. Naturellement, nous n'avons pas voulu manquer le coche et étions bien décidés à exploiter toutes les possibilités s'ouvrant à nous. Nous souhaitions d'emblée être un interlocuteur compétent pour nos clients et pour les demandeurs d'emploi sur le créneau du recrutement par Internet. En outre, nous étions déjà convaincus à l'époque que le Web était promis à un bel avenir au niveau du placement.

Quels sont selon vous les avantages de l'e-recruiting par rapport aux annonces publiées dans la presse écrite?

Les bourses aux emplois Internet sont pour moi un véritable «marché du travail» où je peux sélectionner très précisément les publics cibles auxquels je souhaite m'adresser. Je peux faire paraître mes annonces – auxquelles les demandeurs d'emploi ont accès 24 heures sur 24 – sous différentes rubriques et sur différentes

Le rapport prix-performance est plus intéressant sur Internet.

plates-formes. Pour ce qui est de la presse écrite, je ne choisis par contre qu'une seule rubrique pour des questions de coûts, et l'annonce en question paraît alors une à deux fois. Par conséquent, je n'atteins pas ainsi les personnes qui se contentent d'éplucher de temps à autre les petites annonces. L'e-recruiting est aussi un outil facile à manier, mais ce qui plus astreignant, c'est l'organisation au niveau interne. Il faut savoir comment gérer la résonance électronique et s'assurer qu'on envoie bien une réponse à toutes les candidatures. Enfin, le rapport prix-performance est aussi plus intéressant sur Internet.



Brigitta Schläpfer est directrice de Humanis und VMK
Brigitta.schlaepfer@humanis.ch

Y a-t-il aussi des inconvénients?

Oui, car nous avons un taux de déchet plus important au niveau des candidatures. Etant donné qu'une candidature en ligne demande moins de travail qu'un dossier sur papier, on a aussi davantage affaire à des personnes ne satisfaisant pas aux qualifications requises. Ceci entraîne un surcroît de travail restant cependant justifié en raison de nombreux succès à notre actif.

Comment l'e-recruiting s'est-il développé au cours des dernières années?

Nous recevons maintenant beaucoup plus de candidatures suite à des annonces sur Internet, et les dossiers sont surtout meilleurs sur le plan qualitatif. Au début, la chance jouait par contre un rôle important. Les plates-formes de postes Internet n'étaient pas encore fortement ancrées sur le marché, alors que l'e-recruiting fait désormais partie de la panoplie d'instruments à disposition. Nos clients ne nous demandent plus non plus s'ils doivent aussi absolument publier leurs annonces sur Internet. Actuellement, on aura plutôt tendance à

aller sur le Net avant de recourir à la presse écrite. Au début, les plates-formes Internet suscitaient des sourires moqueurs de la part des médias de la presse écrite qui ont alors développé des pseudo-marchés de l'emploi Internet. Aujourd'hui, ils ont professionnalisé leurs propres plates-formes où se sont retirés du marché. Beaucoup mieux accepté qu'il ne l'était initialement, l'e-recruiting est devenu une concurrence sérieuse à la presse écrite.

Sur combien de plates-formes publiez-vous vos annonces?

En dehors de jobs.ch, nous publions encore régulièrement sur une autre plateforme, et nous avons réalisé des expériences intéressantes à ce niveau. En outre, nous utilisons aussi de façon sélective les plates-formes proposant des postes ciblés à l'intention des spécialistes. Enfin, nous envisageons d'utiliser une autre bourse aux emplois en ligne s'adressant davantage aux personnalités de cadres.

En fonction de quels critères choisissez-vous les plates-formes en ligne sur lesquelles vous publiez vos annonces?

Etant donné que nous plaçons des cadres et des spécialistes, il ne sert à rien pour nous de publier nos annonces sur une plate-forme où tout le monde peut

Aujourd'hui, on aurait tendance à choisir le Net plutôt que la presse écrite.

être de la partie. Il est important à nos yeux d'interpeller également une grande partie

des cadres. Un site emploi doit répondre aux besoins et correspondre à nos postes proposés ou à nos publics cibles, et c'est seulement là qu'on a alors affaire au bon partenaire.

Quelles ont été vos expériences avec job.ch?

Les gens de job.ch sont très novateurs, ils s'adaptent au marché et s'orientent en fonction de la clientèle. Je crois qu'ils ont entre-temps réalisé qu'il faut accorder davantage de poids au support et aux conseils personnalisés qui n'étaient pas leur fort auparavant.

Peut-on dresser un compte des pertes et profits au niveau de l'e-recruiting?

Lorsqu'un poste peut être occupé par un candidat optimal, le jeu en vaut la chandelle, indépendamment du nombre de dossiers qu'il nous aura fallu traiter auparavant. La question de l'organisation est cependant importante, et il convient de définir ici des processus standard. Si par exemple on voit postuler un Néo-Zélandais ne parlant pas la langue du pays et ne connaissant pas l'en-

vironnement culturel suisse, on peut alors répondre à sa demande par une réponse négative présentée de façon standardisée et sympathique. Le travail n'est pas très important à ce niveau.

Il existe un préjugé selon lequel les candidatures en ligne laisseraient à désirer sur le plan de la qualité. Comment jugez-vous cette affirmation en tant que praticienne?

Ce n'est pas du tout vrai. La qualité des candidatures en ligne est bonne et beaucoup de spécialistes, par exemple chez les informaticiens, ne postulent plus que par Internet et le font de surcroît de façon très professionnelle. Cette catégorie de personnes ne peut plus être recrutée par le biais des journaux. Si un candidat correspondant à notre public cible ne peut aujourd'hui envoyer

son CV par e-mail, on est en droit alors de se demander où cette personne se situe sur le plan professionnel.

D'aucuns disent enfin que l'e-recruiting va pouvoir procéder à l'avenir à une présélection plus importante grâce à des procédures automatisées, même si l'aspect humain doit continuer à jouer un rôle important. Partagez-vous ce point de vue?

Oui bien sûr, les présélections se feront vraisemblablement davantage par le biais d'Internet. Mais le dialogue personnel et les rencontres pour lier connaissance resteront essentiels. La tendance va ici plutôt en direction de l'externalisation, je veux dire par là que les entreprises chercheront davantage des partenaires s'occupant pour elles du recrutement du personnel.

Interview: Maria Ender

