

# Internet ou l'avalanche des CV

## RECRUTEMENT

Des centaines de milliers de curriculums et d'annonces circulent sur les sites d'emploi. Comment recruteurs et candidats font-ils le tri ?

En avril 2008, il y avait 520.000 offres d'emploi sur la Toile, selon le baromètre de Keljob.com : un record. Keljob.com, qui propose d'accéder aux annonces de 1.400 sites environ (entreprises, cabinets de recrutement, agences d'intérim, etc.) affiche à lui seul une base de données de 560.000 curriculum vitae de moins de deux ans.

De fait, Internet permet de postuler sans se déplacer, en quelques minutes, sans que cela ne coûte rien. En ligne, explique Carlos Gonçalves, l'un des fondateurs du site Jobintree, il est facile d'« envoyer 100 CV en une heure ». Ainsi, le candidat est-il « tenté de se présenter à des offres qui ne correspondent pas tout à fait à sa recherche ». Les sites spécialisés et les espaces recrutement des entreprises — parce qu'ils ciblent des catégories professionnelles précises — échappent plus facilement à ce travers.

Mais le candidat qui consulte les offres d'emploi est lui aussi souvent déçu : les réponses à sa recherche peuvent occuper des dizaines de pages et beaucoup de postes proposés tombent à côté. De fait, il dispose d'une recherche par mot-clé. Or « un libellé de poste — comme "ingénieur commercial" ou "chef de projet" — peut correspondre à vingt métiers », souligne Carlos Gonçalves. Devant ces dysfonctionnements, Jobintree, site généraliste créé en avril dernier, propose aux candidats une présentation par branche et sous branches de métiers ; douze sites or-

ganisés en sous-sites composent une sorte « d'entonnoir naturel » qui permet aux offres d'être indexées dans les bonnes cases et aux candidats de resserrer progressivement leur recherche.

Également pour contrer l'effet de volume, certains sites généralistes proposent aux recruteurs d'effectuer après coup, sur les candidatures reçues, un tri informatique en fonction de critères formels prédéfinis. C'est le mode opératoire le plus décevant pour les postulants, puisqu'ils ont « l'impression d'avoir accès à un grand nombre d'opportunités » alors qu'une « bonne partie d'entre elles leur sont fermées a posteriori », analyse l'Institut de recherches économiques et sociales (\*).

## MARCHÉ DE L'EMPLOI TENDU

Pour les sociétés d'intérim bien implantées sur le territoire, Internet profite d'un réseau d'agences. Sur Starpeople par exemple, si un candidat a ouvert un compte, il est sûr que son CV est lu. Pour une raison simple : les CV sont classés en fonction de leur code postal et renvoyés vers une agence locale, où ils sont traités par un chargé de recrutement. Dans un marché de l'emploi tendu comme c'est le cas aujourd'hui, les CV sont lus plutôt trois fois que pas du tout, rappelle Cécile Baumann, responsable du recrutement en ligne de Startpeople.

Mais Internet ne se résume pas aux sites d'offres d'emploi. Les recrutements sur Second Life et les réseaux professionnels type Viadeo permettent aux recruteurs de « sortir du lot ». Car, dans certains secteurs, les candidats se faisant rares, il faut désormais montrer « originalité » et « chaleur humaine », analyse Fabrice Fournier, directeur de l'agence de communication ORC.

SARA SAMPAIO

(\*) « Ires », revue n° 52 (3/2006).