

L'e-recrutement

Introduction

Dans une économie en pleine mutation, la capacité à recruter, gérer et fidéliser des collaborateurs compétents et motivés fait désormais partie des critères prioritaires des entreprises. La gestion des ressources humaines joue donc un rôle primordial dans la stratégie de l'entreprise.

Les évolutions technologiques de ces dernières années et notamment le fort développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) sur le marché de l'emploi ont eu pour effet de modifier les pratiques RH. En effet, des interfaces très ergonomiques et simples d'utilisation encouragent l'automatisation d'un certain nombre de tâches administratives et le développement de réseaux Intranet dédiés à la fonction RH.

Le recrutement est la fonction la plus soumise aux aléas de l'environnement, ce qui oblige les recruteurs à adapter sans cesse leurs processus et leurs outils.

De fait, leurs méthodes se voient peu à peu transformées pour s'adapter et tirer parti du nouveau contexte. Ainsi, parmi les différentes fonctionnalités de l'e-RH, il existe désormais des nouvelles pratiques concernant le recrutement par le biais d'Internet : l'e-recrutement.

Le concept d'e-recrutement constitue un outil efficace et très utilisé par les demandeurs d'emplois. Pour l'entreprise, il est donc indispensable d'affiner et d'adapter en permanence son e-recrutement qui représente désormais une réelle source de performance pour celle-ci.

1. Qu'est-ce que l'e-recrutement ?

1.1. Définition et principes

Le terme « e-recruitment » s'est imposé au niveau international pour aujourd'hui être un terme très utilisé par tous. Ainsi, l'e-recrutement utilise les technologies de l'information et de la communication dans les processus de recrutement. Bien que la dimension Internet soit centrale, elle n'est pas exclusive. En effet, l'utilisation d'un logiciel de gestion de candidatures pour trier, gérer, stocker des CV format papier préalablement numérisés, relève également de l'e-recrutement.

Pièces jointes

CV	<input type="text"/>	Parcourir...	✓
Lettre de motivation	<input type="text"/>	Parcourir...	✓

Note : Seuls les documents Word et PDF sont autorisés, la taille des fichiers joints est limitée à 500Ko.

➤ Exemple du Site Emploi Bosch (<http://www.bosch-emplois.com>)

Internet prend une place croissante dans les stratégies de communication des Directions des Ressources Humaines, soucieuses de dynamiser leur marque d'employeur. Dans un contexte de tensions grandissantes sur le marché du travail, attirer les meilleurs candidats et convaincre les profils souhaités est devenu leur principal défi.

Via les offres d'emploi, CVthèques et e-mail, Internet a permis l'accroissement des contacts entre candidats et recruteurs. Mais le recrutement en ligne nécessite autant de réflexion préalable à la mise en ligne que d'actions une fois l'espace ouvert. Ainsi, le succès de l'e-recrutement, est dû au respect de plusieurs axes majeurs qui permettent l'adhésion des candidats internautes.

➤ Savoir se rendre attractif

Il s'agit de savoir présenter l'entreprise via le marketing RH, c'est-à-dire pouvoir proposer des offres de qualité puisque ce critère se place en première position sur l'échelle de revendication et de satisfaction d'un candidat. Les informations fournies doivent être pertinentes et les objectifs clairement définis (type de contrat, secteur...). Les recruteurs doivent savoir adapter leur langage selon l'offre et le profil recherché pour séduire le maximum d'internautes.

Assistant web | Contact | Nos distributeurs | Mon programme Bosch | Mentions légales | 11/03/2008

Des technologies pour la vie **BOSCH**

La réussite, une histoire qui se construit ensemble

Espace Étudiants
Je découvre, j'apprends, je progresse... >>

Espace Jeunes diplômés
Mon premier emploi, une étape clé ! >>

Espace Expérimentés
Élargir mon expérience dans un groupe international >>

➤ Exemple du Site Emploi Bosch (<http://www.bosch-emplois.com>)

Une diffusion d'informations complémentaires à l'offre telles que la politique de l'entreprise, une vidéo des locaux, de la future équipe de travail, etc. peuvent contribuer à améliorer l'image de l'entreprise.

Des technologies pour la vie  **BOSCH**

← Bosch en France ▶ Espace intégral RH

Espace Etudiants

- ▶ Accueil
- ▶ Offres
- ▶ Nous rejoindre
- ▶ Espace campus
- ▶ Nos métiers
- ▶ Documents à télécharger
- ▶ Vos questions
- ▶ Agenda



Agenda

Date	Evènements	Lieu
11 mars 2008	Forum Reims management school	Reims
12 et 13 mars 2008	Forum Rhône-alpes	Villeurbanne (69)
27 mars 2008	Forum ENSAM	Parc Floral de Vincennes (75)
4 avril 2008	Rencontres entreprises IFMA	Clermont-ferrand
22 au 24 mai 2008	Shell eco marathon	Circuit de Nogaro



Shell Eco Marathon 2008

Depuis plus de 10 ans, ...

[Lire la suite](#)

▶ Espace Jeunes diplômés

▶ Espace Expérimentés

▲ Haut de page

➤ Exemple du Site Emploi Bosch (<http://www.bosch-emplois.com>)

➤ Faire preuve de réactivité

La réactivité est une qualité appréciée par les postulants. Celle-ci se traduit notamment par l'engagement de la société à répondre aux candidats, mais surtout leur répondre vite. En effet, Internet étant un outil rapide, les candidats s'attendent à une grande réactivité au niveau du traitement des réponses ne serait-ce que par un accusé de réception. Le délai de réponse devient aussi peu à peu un critère de choix pour le candidat. Ainsi, au-delà de 48 heures, une non réponse nuit à l'image de l'entreprise, faisant reculer l'internaute dans son intention de renouveler sa démarche. En effet, celui-ci peut percevoir cette négligence comme un désintérêt à son égard, envers son projet professionnel ou peut croire que sa candidature est passée inaperçue, au travers des autres, sans être étudiée.

De ce fait, l'e-recrutement nécessite d'être vigilant sur le traitement du processus. L'entreprise doit prendre garde à ce que les lourdeurs internes ou le manque de réactivité d'un recruteur ne devienne pas un frein au développement et à la réussite du recrutement en ligne.

➤ Actualiser les offres en ligne

Les informations en ligne doivent être systématiquement mises à jour. Ainsi, les offres doivent être accessibles tant que le poste à pourvoir est toujours disponible et non au delà.

Etant donné la multiplicité des sites proposant un service de recrutement en ligne, la qualité doit primer sur la quantité, même si cette dernière est un atout pour accroître le nombre de visite de la part des internautes. Sachant que l'intérêt des postulants est de pouvoir accéder à un marché le plus ample possible, l'un des enjeux de l'e-recrutement réside dans la qualification et la validité des informations recueillies.

➤ Connaître la Charte Emploi Net

Rédigée par l'ANPE¹ (<http://www.anpe.fr>), la charte Net-Emploi permet d'identifier les acteurs de l'emploi en ligne dont le site existe depuis au moins un an qui souhaitent faire du Web un vecteur sûr et fiable en matière de recrutement. Elle informe les recruteurs de leurs droits et devoirs lors de la rédaction et la diffusion d'une offre d'emploi sur le net au travers de plusieurs principes :

- le respect de la légalité et de la déontologie ;
- l'accès gratuit à la consultation des offres et à la mise en ligne des CV pour les candidats ;
- assurer la protection de vos données personnelles ;
- diffuser des offres d'emploi actualisées, précises, proposant un poste non fictif, non discriminatoire et sans critères interdits ;
- une gestion de votre CV qui respecte votre choix (anonymat ou diffusion des coordonnées personnelles) et qui indique la durée de vie de votre CV.

L'enjeu de l'e-recrutement se fait donc également ressentir au travers du respect de ces conditions, instaurant ainsi une relation égalitaire et de confiance avec les candidats.

➤ Savoir gérer le flux de candidatures

Les candidats sont tentés « d'arroser » un panel d'entreprises sans réellement cibler et personnaliser leur réponse, en laissant le soin à l'entreprise de faire le tri. Ceci est en partie dû au fait qu'il est beaucoup plus rapide et facile de déposer son CV sur le net que de réaliser une lettre manuscrite. Les entreprises doivent donc optimiser leur organisation vis-à-vis du traitement des candidatures. Pour faire face à l'avalanche de courriels, la gestion peut notamment être améliorée en incitant les candidats à remplir des masques de saisie de CV par le biais de quelques critères simples (formation, langues, etc.) ou plus précis (qualités, expériences antérieures).

Etat civil

Civilité	<input type="text"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Nom	<input type="text"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Prénom	<input type="text"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Né(e) le	<input type="text"/>	<input type="text"/> jj/mm/aaaa
Adresse	<input type="text"/>	
Code Postal	<input type="text"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ville	<input type="text"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Pays	France	<input checked="" type="checkbox"/>
Tél. Domicile	<input type="text"/>	(ex. 01 46 04 46 39)
Tél. Portable	<input type="text"/>	Vous devez indiquer au moins 1 numéro

Langues parlées

Anglais	<input type="text"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Allemand	<input type="text"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Langue 3	<input type="text"/>	Niveau <input type="text"/>
Langue 4	<input type="text"/>	Niveau <input type="text"/>

¹ Agence Nationale Pour l'Emploi

Répondre

Vos motivations pour ce poste:

Origine de la candidature
bosch-emplois.com ✓

>> Si vous avez déjà déposé une candidature sur notre site :

E-mail Mot de passe

Valider

Si vous avez perdu votre mot de passe [cliquez ici](#)

>> Si vous n'avez pas encore déposé de candidature,

Déposez votre candidature

➤ Exemple du Site Emploi Bosch (<http://www.bosch-emplois.com>)

Ceci permet un premier filtrage rapide des candidatures spontanées voire spécifique selon les besoins du poste proposé réduisant ainsi le nombre de candidatures tout en qualifiant la base de données de l'entreprise.

Parallèlement, cette dernière doit éviter de tomber dans un contexte de pénurie de profils, à force de rebuter sans cesse les éventuels postulants.

➤ Privilégier la communication et l'implication du personnel

Afin de prévenir ou de remédier à un éventuel échec de cette démarche, les utilisateurs et recruteurs doivent travailler ensemble et s'investir positivement dès les premiers jours dans la recherche et la mise en place du projet. Les besoins doivent être recherchés et la solution doit être paramétrée dans le but de satisfaire tous les acteurs de l'équipe RH.

Des technologies pour la vie  **BOSCH**

← Bosch en France ▶ Espace intégral RH

Espace Etudiants

- ▶ Accueil
- ▶ Offres
- ▶ Nous rejoindre
- ▶ Espace campus
- ▶ Nos métiers
- ▶ Documents à télécharger
- ▶ Vos questions
- ▶ Agenda



Vos questions

Vos questions

- ▶ [À quelles occasions puis-je rencontrer des interlocuteurs du Groupe Bosch ?](#)
- ▶ [Combien de temps dure un stage ? Existe-t-il une durée minimale ?](#)
- ▶ [Quand dois-je postuler pour un stage ?](#)
- ▶ [À qui dois-je adresser ma candidature ?](#)
- ▶ [Les indemnités accordées aux stagiaires chez Bosch sont-elles les mêmes pour tout le monde ?](#)
- ▶ [Puis-je postuler simultanément pour plusieurs offres de stage ?](#)

Pour toute autre question, merci de contacter notre service d'informations sur :

- ▶ info.recrutement@fr.bosch.com

▲ Haut de page

➤ Exemple du Site Emploi Bosch (<http://www.bosch-emplois.com>)

Structurer et assurer la communication interne au sein de l'entreprise permet la répartition claire des rôles et la garantie d'un certain équilibre entre bruit et transparence. La transparence correspond au degré d'accessibilité de l'information brute sur les emplois à pourvoir et les candidats déclarés ou potentiels. Le bruit est le niveau moyen d'informations non pertinentes reçues par les agents dans leurs recherches d'emplois ou de candidats. La mise sur le réseau informatique d'un référentiel contenant l'ensemble des offres permet ainsi de répondre aux exigences de chacun des recruteurs.

➤ **Entretenir une relation durable**

Dès que l'entreprise est entrée en relation avec un candidat, les équipes RH doivent être en mesure d'entretenir avec lui des relations durables. Il s'agit là de création de valeur, mais qui demande une organisation adéquate. Ainsi, l'entreprise peut en profiter pour se créer de la valeur via un réel vivier de CV et entretenir avec les postulants des relations durables, car le risque de perte est grand entre le début d'un processus de recrutement et sa finalisation.

1.2. Le marché de l'e-recrutement

De nos jours, Internet est très présent dans la vie de chacun, et dans celle des entreprises publiques ou privées. Il est donc naturel de retrouver cet outil dans les procédures de recrutement. En effet, ce nouveau moyen de communication a transformé les pratiques en matière de recherche d'emploi et de recrutement.

Le rôle d'Internet dans la recherche d'emploi est de plus en plus déterminant. La question qui se pose maintenant est la raison de cet engouement. Ce qui ressort de plusieurs études est que l'Internet est principalement apprécié pour la consultation des offres d'emplois suivi de la recherche d'information sur les entreprises.

Selon une étude de Forrester Research, le mot « Job » serait un des mots les plus recherchés sur le web pour l'année 2005. Ce ne sont pas moins de 35 millions d'européens qui ont cherché un emploi via Internet. L'étude réalisée par TNS-Sofres² pour le compte de l'APPEI³ (<http://www.appei.net>) auprès de 2005 personnes (salariés, chômeurs, étudiants, etc.) montre qu'Internet est le deuxième outil utilisé pour chercher un job, après le réseau personnel et que 64 % des Français surfent sur le web pour trouver un emploi.

Selon une étude récente de l'APEC⁴ (<http://www.apec.fr>), Internet est un des moyens les plus utilisés pour trouver un nouvel emploi cadre. Bien que le réseau professionnel reste le moyen le plus fréquemment utilisé, Internet consolide sa place, avec un tiers de cadres ayant retrouvé un emploi par ce biais (33 % en 2006, soit + 7 points par rapport à 2005). Dans le même temps, un autre moyen en forte progression concerne 20 % des cadres en 2007. Il s'agit des cabinets de recrutement et des agences d'intérim qui ont augmenté de 4 points de % en un an. Il semble par ailleurs que la presse écrite ait fait les frais de l'Internet. En effet, seuls 3 % des cadres ont trouvé un travail par ce moyen contre 7 % en 2005.

² TNS Sofres Sésame, *Emploi et Internet, stratégie de recherche*, 24 janvier 2006

³ Association de Professionnel pour la Promotion de l'Emploi sur Internet

⁴ Association Pour l'Emploi des Cadres, *La mobilité professionnelle des cadres*, juin 2006

Pour démontrer l'ampleur du phénomène, nous nous sommes également appuyées sur une enquête réalisée par KelJob (<http://www.keljob.com>) sur les 1000 premières entreprises françaises. On constate donc que le nombre d'offres d'emploi publiées sur les sites des entreprises a doublé entre 2002 (14 105) et 2007 (28 861). Le phénomène est donc en pleine progression.

Face à cet engouement, les médias traditionnels tentent de ne pas se laisser dépasser en envahissant eux aussi la toile. Ainsi, le quotidien Les Échos a lancé en 2005 son propre site d'emploi tandis que Le Parisien dévoilait JobTel, devenu aujourd'hui ParisJob (<http://www.parisjob.com>).

2. Les outils d'aide à l'e-recrutement

2.1. Outils récurrents considérés comme conventionnels

Internet augmente les possibilités en matière de diffusion de l'information ainsi que l'interactivité entre ses utilisateurs. Auparavant, les recruteurs étaient limités par quelques espaces de publications coûteux mais à présent il existe deux types d'outils qui prédominent: les job-corners et les job-boards, qui facilitent la recherche d'emploi pour les candidats et la prospection de profils pour les recruteurs

2.1.1. Les Job-corners

Depuis la fin des années 1990, la plupart des grandes et moyennes entreprises possèdent leur propre site Internet.

Les job-corners sont des solutions d'e-recrutement intégrées dans les sites internet des entreprises. On peut y retrouver une partie « Carrière » ou « Recrutement » qui est conçue pour favoriser le flux d'information. Ces sections ont pour but d'attirer et convaincre les chercheurs d'emplois. Elles vont de la simple rubrique d'offre d'emplois à l'outil de gestion de candidatures. Au-delà des offres d'emplois diffusées sur leur site Internet, un outil d'e-recrutement peut également permettre de communiquer sur la politique RH et de pouvoir faire découvrir l'entreprise aux candidats (activités, produits, clients, résultats économiques...).

Ce type d'outil va favoriser l'interaction en permettant aux candidats d'émettre leurs candidatures par voie électronique. Ainsi, la relation entre le candidat et l'entreprise est personnalisée et interactive (par le biais d'un login et d'un mot de passe). De plus, les candidats peuvent sélectionner des critères afin de recevoir des offres appropriées à leurs profils. Cette démarche est appelée : Jobs alerts.

Les candidats peuvent également suivre l'état d'avancement de leur candidature et disposent d'un dossier unique, même s'ils postulent à différents postes sur plusieurs entités d'un même groupe.

► Abonnement aux offres

Identification

Saisissez une adresse e-mail et un mot de passe.
Si vous êtes déjà identifié, connectez-vous dans votre espace.

E-mail	<input type="text"/>	✓	Mot de passe	<input type="text"/>	✓
Confirmation de l'e-mail	<input type="text"/>	✓	Confirmation mot de passe	<input type="text"/>	✓

Sélectionnez vos critères

Double-cliquez sur un élément pour le sélectionner ou le désélectionner

Filière(s)	Achat/Logistique Etudes/R&D/Application Production/Méthodes/Maintenance/Qualité Vente technique	↑ ☰ ↓	↑ ↓
Region(s)	Alsace Aquitaine Auvergne Basse Normandie	↑ ☰ ↓	↑ ↓
Type(s) de contrat	CDI CDD Stage Alternance	↑ ☰ ↓	↑ ↓

Valider

Annuler

➔ Exemple du Site Emploi Bosch (<http://www.bosch-emplois.com>)

En cas d'échec d'une candidature à un poste, l'entreprise conserve le profil du candidat dans sa base de données. Ainsi, l'outil permet de conserver un lien avec tous les candidats dans l'optique d'une future collaboration. Les échecs de candidatures sont donc perçus de manière plus positive.

Afin de respecter les recommandations de la CNIL⁵ (<http://www.cnil.fr>), les outils d'e-recrutement n'intègrent aucun processus de test des candidats. Ils permettent de centraliser des candidatures, de réaliser des sélections en fonction des postes à pourvoir et d'effectuer des requêtes dans la « candidathèque » appelée également « CVthèque ».

2.1.2. Les Job-boards

Les job-boards (ou sites d'emplois) désigne l'ensemble des sites qui proposent un service de candidature et de diffusion d'offres d'emploi. Ce concept connaît un vif succès depuis quelques années.

Les job-boards proposent essentiellement la publication d'offres d'emplois mais l'alerte e-mail (ou push mail) a apporté une forte notoriété à ce service. En effet, il s'agit d'offrir la possibilité à l'internaute de recevoir par e-mail des offres d'emploi ciblées en fonction de critères qu'il avait préalablement définis.

⁵ Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés

Ces nouveaux outils sont devenus en quelques années une ressource indispensable pour tout individu à la recherche d'un emploi. Les employeurs comme les candidats utilisent les sites de recrutement en ligne proposant des services parfois très novateurs mais onéreux. Les services proposés par les job-boards sont généralement gratuits pour les candidats qui souhaitent consulter les offres ou déposer leur CV sur le site. Par contre, le service est généralement payant pour les entreprises qui souhaitent déposer une annonce ou tout simplement consulter les CV des internautes inscrits. Ces sites proposent des milliers d'offres et de CV à des tarifs très divers (de 100 à 400€ pour la publication d'une annonce pour une période allant d'une semaine à un mois).

Nous pouvons distinguer deux familles de job-boards : les sites généralistes et les sites spécialisés.

➤ Les sites généralistes

Les job-boards généralistes regroupent les offres d'emploi de tous les secteurs d'activité et pour tous les niveaux de qualification. Sur ce type de sites, il est fréquent de trouver des candidatures non pertinentes du fait de la simplicité de l'acte de candidature (exemple : un candidat niveau Bac qui postule pour un emploi niveau Bac + 5). Ainsi, des outils permettant de trier les candidatures en fonction de critères formels sont proposés aux recruteurs.

Dans ce secteur, nous pouvons considérer que les deux principaux acteurs sont les sites de l'ANPE (<http://www.anpe.fr>), plutôt destiné aux non-cadres, et celui de l'APEC (<http://www.apec.fr>) qui propose davantage des offres pour des profils plus qualifiés. Au mois d'octobre 2008, plus de 200 000 offres d'emplois étaient disponibles sur le site. L'APEC a publié, à la même période, plus de 20 000 offres de postes de cadres. L'avantage de ces deux sites réside dans leur gratuité. De plus, la mission de ces organismes est orientée vers la pédagogie en proposant des rubriques de conseils sur différents thèmes de la candidature (rédaction de CV et lettres de motivation, conseils sur les entretiens d'embauche, etc.).

Le référentiel ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) de l'ANPE (<http://www.anpe.fr/espacecandidat/romeligne/RliIndex.do>) permet de rapprocher les offres et les profils des demandeurs d'emplois. Ce répertoire est constitué d'environ 10 000 appellations de métiers à travers 466 fiches emplois/métiers. De plus, elle distingue des offres destinées aux jeunes diplômés et aux cadres expérimentés.

D'autres sites généralistes sont présents sur ce marché. Le géant mondial Monster (<http://www.monster.fr>) propose plus d'un million d'offres d'emplois en ligne et offre aux recruteurs une CVthèque de plus de 150 millions de CV dans la base de données (2008). Il propose, comme le site de l'ANPE, des espaces spécifiques (exemple : pour l'emploi des handicapés). Cependant, la dimension de la base de données de ce leader mondial peut constituer un frein pour le candidat car l'utilisateur doit régulièrement suivre ses candidatures au risque d'être écarté d'un processus de recrutement.

Nous pouvons également citer Keljob (<http://www.keljob.com>) comme autre acteur de ce segment du marché français de l'emploi, qui présente l'avantage de centraliser les offres d'emplois publiées sur 440 sources différentes (organismes institutionnels, sites d'entreprises, cabinets de recrutement et sociétés de travail temporaire).

anpe.fr, un service

Votre espace Identifiant: [] Mot de passe: [] OK Candidat | Employeur | Plus d'infos | Emploi en régions | Plan du site

+ mot de passe oublié ?

Jeudi 12 mars 2009

pôle emploi

Vous êtes Candidat

- ➔ Recherchez vos offres d'emploi
- ➔ Déposez votre CV
- ➔ Conseils pratiques pour trouver votre futur emploi

Help | Hilfe | Ayuda



Découvrir



pôle emploi

Lancer la recherche

Vous êtes Employeur

Ces services sont gratuits

- ➔ Consultez les CV
- ➔ Déposez vos offres d'emploi
- ➔ Conseils pratiques pour réussir vos recrutements

Help | Hilfe | Ayuda

Votre dossier assedic.fr Offres d'emploi en ligne

L'inscription, les allocations et l'actualisation

144 128
validées par nos conseillers

Les dernières actus

- > Info Cadres : retrouvez l'interview vidéo et le focus du mois.
- > Employeurs : la WebTV Pôle emploi pour communiquer sur vos recrutements

➔ Toutes les actus

CV en ligne Vos services assedic.fr

770 409
actualisés chaque trimestre

L'inscription, les cotisations et les contrats d'embauche

En région

Aujourd'hui la région : Rhône Alpes

- > 1er salon des services à la personne
- > Salon de l'industrie

➔ Accédez à toutes les régions

Les dernières infos

- > L'attestation Pôle emploi pour votre déclaration de revenus 2008
- > Zéro charges, coup de pouce pour les embauches des TPE en 2009 !
- > Dossier du mois : le contrat de professionnalisation

A l'international

Découvrez le site spécialisé dans l'emploi à l'international. Consultez les offres et les infos pour partir travailler dans le monde.

➔ Le site Espace Emploi International

Accès déficients visuels | pole-emploi.fr | Site institutionnel | Questions fréquentes | Contactez-nous | Sites utiles | Recherche | Flux RSS | Informations légales | Copyright © 2009 Pôle emploi

➔ Page d'accueil du site ANPE (<http://www.anpe.fr>)

➤ Les sites spécialisés

En parallèle, certains sites constituent des portails spécialisés, qui diffusent uniquement les offres d'un secteur d'activité ou pour un niveau de qualification précis. Ainsi, ces job-boards spécialisés proposent des offres en adéquation avec leurs cibles.

Certains sites vont donc se spécialiser sur les jeunes diplômés en s'adaptant à leurs besoins en termes de recherche d'emplois et/ou de stages.

Des sites comme Hobsons (<http://www.hobsons.fr>) vont proposer en parallèle un moteur de recherche de formation et des rubriques conseils et news. Hobsons a également la particularité de publier des guides et des magazines (Espaces Etudes et Espaces Prépas). L'avantage pour ce site est de suivre le futur demandeur d'emploi avant ou dès sa période de formation.

Le site F1rstemploi (<http://www.f1rstemploi.com>) a, quant à lui, été réalisé par des jeunes pouvant ainsi répondre aux réels besoins de ces derniers. Ce site propose notamment des alertes SMS lorsqu'un recruteur est intéressé par un candidat mais il met également à disposition des statistiques et des brèves sur l'actualité du marché de l'emploi.

D'autres acteurs sont également présents sur le secteur des jeunes diplômés comme Kap'stages (<http://www.kapstages.com>), Atoustages (<http://www.atoustages.com>), L'Etudiant (<http://www.letudiant.fr>) ou encore Studyrama (<http://www.studyrama.com>).

Certains sites vont choisir de se spécialiser sur un secteur d'activité. Nous pouvons citer le site Arthur job network (<http://www.arthur-jobboard.eu>) qui est spécialisé dans la direction d'entreprises, l'administration générale, la comptabilité, la finance, le juridique, la communication, le marketing, la vente. Il offre la particularité d'assurer une totale confidentialité aux candidats et d'indiquer à l'employeur comme au candidat le coefficient de corrélation entre les impératifs de l'annonce et les informations données dans le CV. L'inconvénient de ce site est qu'il nécessite le dépôt du CV du candidat afin de pouvoir consulter les offres.

2.2. Des outils plus originaux et plus interactifs

En parallèle des outils cités précédemment, de nouveaux outils relativement moins formels et plus interactifs se sont rapidement développés.

2.2.1. Les agrégateurs d'offres d'emploi

Les agrégateurs d'offres d'emplois regroupent tous les sites référençant des offres d'emploi en provenance du web. Grâce à une indexation sur plusieurs critères, ils permettent aux candidats d'effectuer une recherche centralisée.

Pour la consultation des offres complètes, ces services redirigent la plupart du temps les internautes vers les sites sources, qui peuvent être des job-boards ou des job-corners. Ainsi, ces agrégateurs sont aujourd'hui à la hauteur des plus grands job-boards généralistes, et affichent un plus grand nombre d'offres d'emploi que ces derniers.

Cependant, ce procédé tend à une perte de pertinence des offres. En effet, la diffusion des offres n'étant pas normalisée sur tous les sites, il y a donc une perte d'informations importante lors de l'agrégat. La recherche par mots-clés doit y être à la fois précise mais pas trop discriminante au risque d'éliminer des offres mal référencées.

2.2.2. Le mobile

Avec l'apparition d'une nouvelle technologie, l'e-recrutement tend à accueillir un nouveau canal : le téléphone portable.

Le SMS est un moyen peu utilisé mais pourtant très efficace car il permet de toucher de manière massive une population choisie. Les cibles représentent plutôt une population peu qualifiée ou peu à l'aise avec l'outil informatique, qui lit peu la presse ou qui se connecte peu à Internet.

Les principaux utilisateurs sont les entreprises via leur agence de communication. Le SMS est de plus en plus utilisé par les entreprises ayant besoin de recruter dans l'urgence (exemple : agences d'intérim) et dont les candidats n'ont pas accès à internet sur leur lieu de travail comme dans les secteurs du BTP ou encore dans la restauration.

Mobiljob (<http://www.mobiljob.com>) est un exemple d'entreprise fournissant ce service. De plus, le couplage du SMS avec l'Internet mobile s'avère très pertinent. En effet, un candidat peut consulter des annonces et envoyer un CV gratuitement sur le site internet et recevoir des offres correspondant à son profil sur son portable.

2.2.3. Le webtracking

En gestion des Ressources Humaines, le webtracking est l'art de trouver une information sur internet, et donc de repérer une personne sur la toile afin de la transformer en candidat. Les moyens permettant de collecter des informations sur un candidat potentiel sont divers.

➤ Les forums ou chats emploi

Ce sont des espaces de dialogue virtuels et interactifs entre un responsable du recrutement et des internautes. Ils se développent depuis quelques années sur les sites d'entreprise. Ils sont en général utilisés afin de communiquer sur les recrutements à venir, les métiers, la politique salariale et sociale ou encore la mobilité, mais ils sont parfois destinés à recruter directement. L'objectif est d'offrir la possibilité aux candidats potentiels de s'informer avec précision et en profondeur sur l'entreprise. Cette communication de recrutement interactive permet également aux recruteurs d'attirer des cadres motivés et des candidatures bien ciblées. Le mode de fonctionnement est simple : un rendez-vous sur un site est fixé sur un sujet particulier sachant que les questions peuvent être posées à l'avance ou lors du chat, et les réponses du recruteur sont ensuite retranscrites en direct.

Le principal avantage du chat emploi est que les interlocuteurs peuvent s'exprimer totalement, contrairement à un entretien réel. Il est, de plus, possible pour l'entreprise de récupérer des CV. Cependant, le fait que les candidats puissent rester anonymes est une barrière à la prise de contact pour l'entreprise.

➤ Les blogs

Les blogs sont moins formels que le site de l'entreprise. Ils regroupent des informations diffusées en continu, des offres d'emploi, des témoignages de salariés ou de clients, des conseils par communautés de métiers, etc. Le blog est majoritairement utilisé par les dirigeants ou les cabinets de recrutement très spécialisés, misant avant tout sur la proximité, la réactivité et l'originalité.

➤ Les réseaux sociaux

Un réseau social est classiquement défini comme une entité constituée d'un ensemble d'individus et des relations qu'ils entretiennent les uns avec les autres, directement ou indirectement par le biais des chaînes de relations. Autrement dit, pour être considéré comme un réseau social, un site internet doit être exclusivement dédié à cette tâche.

Apparus au milieu des années 90, les réseaux sociaux en ligne représentent aujourd'hui un des moyens les plus efficaces pour trouver un emploi mais également pour étendre son business ou intégrer un « groupe ».

Aujourd'hui, les réseaux sociaux ont pris une réelle importance dans le domaine de la recherche d'emploi. En effet, des offres d'emplois circulent entre les internautes inscrits sur le site, l'internaute va en informer un autre d'une offre qui pourrait potentiellement lui convenir, et c'est par ce biais que le réseau social va effectuer le tri en amont.

Nous pouvons diviser les réseaux sociaux en deux catégories : les plateformes de mise en relation professionnelles et les plateformes de sociabilité personnelle.

Viadeo (<http://www.viadeo.com>) est un site Internet de mise en relation professionnelle français. Il comprend à l'heure actuelle près de 6 millions de membres à travers le monde. Ce site comprend deux espaces principaux : un espace dédié à la mise en relation des membres et l'autre dédié au recrutement. Viadeo propose trois modules principaux de recrutement : la mise en ligne d'offres d'emploi, la CVthèque et le module de gestion des candidatures.

viadeo

Bienvenue sur Viadeo
Deutsch | English | Español | Français | Italiano | Português | Nederlands

Rejoignez Viadeo
7 millions de professionnels en réseau
Identifiez et nouez de nouveaux contacts professionnels.
Développez votre carrière et votre business.

Nouveau sur Viadeo ?
M'inscrire
Inscription gratuite en quelques minutes !

Vous êtes déjà inscrit ?
E-mail
Mot de passe
Me connecter
Mot de passe oublié ?

networking job blogs entreprises communauté collègues
clients réseau social hubs carrière recrutement associations visibilité
fournisseurs anciens business écoles partenaires
entrepreneurs identité numérique professionnel événements
contacts forum emploi formation

Aide | Support membres | Mentions légales | Conditions d'utilisation | Hubs
Témoignages | Annuaire | Thématiques | Développeurs | 
Copyright 2004-2009 Viadeo S.A.

➤ Page d'accueil du site Viadeo (<http://www.viadeo.com>)

Quant à LinkedIn (<http://www.linkedin.com>), c'est un site de mise en relation professionnelle américain dédié à l'international. Il comprend actuellement vingt millions de membres répartis dans 120 pays et 170 secteurs d'activités différents. Les fonctionnalités de ce réseau, côté membres et côté recruteurs, sont sensiblement les mêmes que celles de Viadeo. Une application supplémentaire et efficace s'ajoute cependant à ces fonctionnalités : la possibilité de voir les commentaires que d'autres professionnels ont fait sur un candidat.

Le principal avantage des réseaux sociaux numériques professionnels est leur facilité d'utilisation. En effet, ils sont facilement accessibles aux personnes peu à l'aise avec l'informatique, ce qui amène de nombreux travailleurs de secteurs divers à s'y connecter. La fiabilité des profils est aussi un avantage du fait qu'ils soient publics.

Le recrutement en ligne demande cependant beaucoup de temps. En effet, même si les candidats sont rapidement sélectionnés grâce aux bases de données, il est nécessaire, afin que l'offre ait plus d'impact, d'envoyer un message personnalisé à chaque candidat. Cependant, ce type de réseau peut se retourner contre une entreprise si un ancien collaborateur, parti de son entreprise en mauvais terme, en parle négativement aux candidats.

En termes de plateformes de sociabilité personnelle, nous retrouvons Second Life et Facebook.

Second Life (<http://secondlife.com>) est un espace d'échange virtuel où de plus en plus de grandes entreprises ouvrent pendant quelques jours des espaces aux internautes afin qu'ils y déposent des candidatures (exemples en 2007 : L'Oréal, Areva, Cap Gemini, Unilog, Alstom).

Quant à Facebook (<http://www.facebook.com>), il est devenu un réseau social incontournable. D'abord réservé aux étudiants, il s'est rapidement ouvert et diversifié.

D'après Chris Russell⁶, il existe différentes manières de bien recruter grâce à Facebook :

- La création d'un groupe,
- L'intégration des réseaux régionaux,
- L'achat de la publicité,
- Le lancement de l'intranet RH de l'entreprise.



The image shows the Facebook homepage from 2009. At the top left is the Facebook logo. To its right are links for 'Mémoriser' and 'Mot de passe oublié?'. Below these are input fields for 'Adresse électronique' and a 'Connexion' button. The main content area is split into two columns. The left column features the text 'Facebook vous permet de rester en contact et d'échanger avec les personnes qui vous entourent.' above a world map with several orange profile icons connected by dotted lines. The right column is titled 'Inscription' and states 'Le site est gratuit et ouvert à tous.' Below this is a registration form with fields for 'Prénom', 'Nom de famille', 'Votre adresse électronique', and 'Nouveau mot de passe'. There are also dropdown menus for 'Sexe', 'Date de naissance' (with sub-fields for 'Jour', 'Mois', and 'Année'), and a link 'Pourquoi dois-je fournir ces informations?'. A green 'Inscription' button is at the bottom of the form. At the very bottom of the page, there is a footer with 'Facebook © 2009 Français' on the left and a navigation menu with links like 'Se connecter', 'À propos de', 'Publicité', 'Développeurs', 'Emplois', 'Conditions', 'Rechercher des amis', 'Confidentialité', and 'Aide' on the right.

➔ Page d'accueil du site Facebook (<http://www.facebook.com>)

Ce phénomène de société présente des atouts certains en matière de recrutement mais certaines limites sont encore à noter. Il est donc logique de se questionner sur son utilité dans le cadre d'une recherche d'emploi.

Pour le candidat, c'est l'occasion de mettre en valeur des éléments qui le différencient et qui manquent souvent sur un CV traditionnel. Il peut ainsi mettre en avant ces passions de manière un peu plus originale. Quant au recruteur, cela lui donne une vision plus claire du CV bien souvent trop impersonnel et stéréotypé. Le recours à Facebook pourrait se faire lors d'un entretien pour affiner la candidature.

Une des limites de Facebook est qu'il peut tendre à devenir un outil d'élimination. En effet, on peut imaginer qu'une personne en compétition avec un grand nombre de candidatures et n'ayant pas de fiche Facebook, pourrait ne pas être retenue par le recruteur car il n'aurait pas accès aux informations personnelles du candidat.

⁶ Observateur du e-recrutement et fondateur de JobsinPod, un site de podcasts pour employeurs

Par ailleurs, la création de groupes permettant de se regrouper par secteur ou centres d'intérêt est l'atout principal de Facebook en matière de recherche d'emploi (par exemple « Les anciens d'Airbus », « L'aéronautique recrute », etc.). Cela peut permettre de se tenir informé de l'actualité ou de rencontrer des acteurs de son secteur.

Cependant, le mix vie privée / vie publique comporte des limites. Il faut prendre garde aux informations que l'on rend publique. Si un recruteur va sur le profil d'une personne qui n'a pas sécurisé ses informations, il verra l'intégralité de son profil. Ainsi, personne n'est à l'abri d'un commentaire, d'une photo, d'une vidéo non avantageuse mise en ligne par des amis. Certains n'hésitent pas à dire qu'il trouve Facebook « dangereux ».

➤ La cooptation

Actuellement, au niveau de l'entreprise, la cooptation est définie comme l'utilisation des ressources de l'entreprise pour recruter : c'est-à-dire l'homme et son capital relationnel. Les entreprises incitent donc, financièrement ou non, leurs employés à leur présenter des candidats intéressants.

L'e-cooptation est, elle, fondée sur la rétribution du coopteur à condition que le candidat présenté soit employé, et sur les dispositifs viraux des offres d'emploi. Nous retrouvons l'e-cooptation au niveau des plates-formes généralistes dont l'emploi est souvent une activité essentielle, mais aussi au niveau d'applications spécifiquement dédiées à cet outil. Ces deux types de services fonctionnent selon des modalités très différentes mais partagent une même philosophie en matière de recrutement : utiliser les réseaux interpersonnels à la fois pour diffuser l'information selon un mode viral et pour bénéficier d'un processus social de recommandation permettant de qualifier les candidatures et les offres d'emploi.

De nombreuses entreprises encouragent la cooptation de diverses manières. Ainsi Areva, par exemple, donnent la possibilité à ses salariés de faire apparaître sur leur page Facebook (<http://www.facebook.com>), leurs offres d'emplois.

Le fonctionnement de l'e-cooptation consiste en la remontée de candidatures à chaque étape du réseau, ce qui va permettre d'assurer un certain filtrage et un affinage des profils. En cas de recrutement d'une personne de son réseau, le coopteur recevra une prime.

Le principal avantage de l'e-cooptation est de mêler Internet et les réseaux professionnels qui sont actuellement les deux meilleurs moyens de trouver un emploi, ce qui en fait un moyen très efficace pour recruter. Cependant, même si la notation est parfaitement objective, on peut néanmoins remettre en cause l'impartialité des coopteurs. On peut cependant noter la possibilité de mise à l'écart de bons profils n'ayant pas de réel réseau professionnel.

3. Une révolution technologique à relativiser

L'efficacité du recours à Internet à l'occasion d'une embauche appelle à une appréciation nuancée. En effet, cette pratique, en l'occurrence source de motivation et d'intérêt pour l'entreprise, s'accompagne également de nouvelles contraintes qu'elle se doit d'assumer.

3.1. Des atouts indéniables

DU POINT DE VUE DU RECRUTEUR

➤ **Une solution rentable et complémentaire au recrutement traditionnel :**

3 à 10 fois moins cher qu'en passant par la presse (sur la base des coûts de publication). Cependant, les coûts de traitement des CV sont non négligeables puisque le nombre de retours est beaucoup plus élevé via le web que par la presse. Plus des 3/4 des entreprises estiment cependant qu'internet est un moyen économique de recruter.

➤ **Le nombre de candidats :**

L'étendue du réseau internet permet d'atteindre plus de candidats potentiels que les moyens traditionnels (offre visible sans contrainte géographique et permet de recruter des collaborateurs mobiles au niveau national ou international). Grâce à l'augmentation des candidatures, les recruteurs sont face à davantage de choix et sont susceptibles de trouver plus facilement le profil recherché. Reste au recruteur à gérer le flux important avec pertinence.

➤ **La gestion et le stockage électronique des CV :**

Les candidatures sont affinées notamment grâce à l'association automatique d'une candidature à un poste. Le « profiling » est beaucoup plus qualitatif par la mise en place de questionnaires produisant des « short lists » pertinentes (recherche par mots clés rendue possible grâce au stockage électronique des CV). Certes, il existe des moyens de numériser les CV papiers mais cette procédure est bien plus longue que le téléchargement par internet, surtout quand le nombre de candidatures est important.

➤ **La rapidité et l'automatisation du processus de recrutement :**

La majorité des tâches sont automatisées et le processus de recrutement est géré dans son intégralité (de l'expression des besoins, à l'intégration des nouvelles recrues). Il y a une accélération du processus de traitement des offres et le choix de candidats est plus rapide (des tests en ligne sont présents sur de nombreux job-boards et permettent par exemple de gagner un temps considérable).

DU POINT DE VUE DU CANDIDAT

➤ **Un accès aux offres optimal :**

Le nombre d'annonces est plus élevé (la presse ou les organismes spécialisés publient leurs offres sur le net). De plus, la recherche par critères (métier, secteur professionnel, secteur géographique, entreprise, type de contrat) permet au candidat d'effectuer une recherche qualitative. Avantage non négligeable, Internet permet aux internautes un accès permanent aux offres (24h/24 et 7j/7).

➤ **Le coût :**

La plupart des services de recherche d'emplois sur le web (site d'entreprise, job-boards, etc.) sont gratuits. Il existe cependant quelques sites communautaires comme Viadeo par exemple, qui comprennent des options payantes.

➤ **La rapidité :**

Tout comme les recruteurs, les candidats profitent d'une économie de temps et de moyen conséquente. Cela leur permet réaliser un maximum de candidatures dans un espace de temps réduit. Un simple transfert de fichier évite l'utilisation de bon nombre de fournitures et de démarches administratives. Il est beaucoup plus rapide de mettre son CV en ligne qui sera visible par toute entreprise que de l'envoyer à un nombre limité par voie postale. Le temps de réponse est plus court, ce qui rend la recherche d'emploi par Internet plus dynamique que la recherche traditionnelle.

3.2. De nouvelles problématiques non négligeables

DU POINT DE VUE DU RECRUTEUR

➤ **Un investissement lourd en termes de logiciels et de formations du personnel :**

De 50.000€ (pour les projets les plus simples) à plusieurs centaines de milliers d'euros. La rentabilité d'un tel investissement apparaît sur du long terme mais se révèle difficile pour des entreprises qui recrutent peu.

➤ **La remise en cause du caractère humain du recrutement :**

Embaucher est un exercice très subjectif. Il est impossible de retirer du processus de recrutement les caractères humains : l'e-recrutement favorise le recrutement à distance et les contacts par mail ou par téléphone. Si Internet permet d'éviter un certain nombre de déplacements physiques, ce nouveau mode de recrutement génère un besoin d'échange plus approfondi qui se traduit par une multiplication des rencontres effectives.

➤ **La remise en cause des compétences des recruteurs (automatisation des tâches) :**

L'e-recrutement provoque un manque de souplesse, d'autonomie ce qui entraîne une réticence à des formations informatique ou à l'utilisation de logiciels indispensables pour gérer la masse de candidatures (formations indispensables afin de gérer les notions de sécurité et de confidentialité).

➤ **Le manque de certains profils :**

Tous les individus ne sont pas égaux face à internet (prix des abonnements, couverture géographique, aisance à naviguer sur la toile, poste recherché, etc.).

➤ **Le turnover :**

La majorité des profils disponibles sur internet sont des personnes en poste. Internet permet aux travailleurs d'avoir une visibilité permanente du marché de l'emploi ce qui, en quelque sorte, nuit à leur fidélisation et donc parfois faire augmenter le turnover des entreprises.

DU POINT DE VUE DU CANDIDAT

➤ **Le manque de pertinence :**

Ce recours ne permet pas toujours d'accéder à des candidatures correspondant au profil recherché. Malgré la recherche par critère, le ciblage risque de ne pas être optimal et les réponses données par un moteur de recherche risquent de manquer de pertinence. Le candidat risque, via le «push», de recevoir de nombreuses offres mal adaptées à ses compétences, ses projets. Les utilisateurs restent donc sceptiques quant à l'adéquation des profils annoncés vis-à-vis des profils réels des embauches et ont du mal à dégager les offres les plus opportunes.

➤ **Les résultats :**

Le recrutement sur le net se heurte à des préjugés. Selon l'opinion majeure, les retours sur les candidatures postées sont jugés peu nombreux, il en est de même pour le nombre d'embauches issues de ce mode de recrutement. L'Internet apparaît en tant qu'outil de support efficace mais insuffisant pour la recherche directe d'un emploi.

➤ **La rigidité :**

Certains sites permettent de mettre en ligne un CV ayant un format défini (ex : doc, pdf). Un autre principe consiste à renseigner son parcours professionnel et scolaire à l'aide d'onglets ou de menus déroulants contenant un nombre de possibilités limitées qui ne permettent pas de mettre en valeur les spécificités du parcours de chaque candidat. Ces formulaires empêchent les candidats de se démarquer des autres par un CV original.

Conclusion

La problématique actuelle des entreprises est de devoir recruter le bon candidat et le plus rapidement possible afin de faire face à la concurrence. Dans cette optique, l'e-recrutement est devenu une solution indispensable et un facteur de compétitivité. En effet, les entreprises doivent développer des outils réactifs mais aussi intelligents afin d'optimiser les recherches, faciliter la diffusion des offres et établir un contact durable avec les candidats potentiels.

Malgré une généralisation du phénomène, les acteurs de ce nouveau moyen de recrutement ont jusqu'à présent un profil homogène, mais le développement des NTIC permettra sans doute d'élargir cet horizon. De plus, pour certains secteurs d'activité, comme les télécommunications ou l'informatique, ne pas proposer le recrutement en ligne pourrait être perçu comme une contre-performance.

Certaines entreprises voguent sur la mode de l'e-recrutement, d'autres ont une véritable stratégie d'entreprise. Pour ces dernières, il s'agit là d'une démarche qui vise l'ensemble des processus des organisations et d'un système d'information à repenser.

D'un point de vue interne, l'interaction entre les services et la mise de place d'un système d'information performant est un élément essentiel pour assurer le succès de cette démarche. De plus, bien que les NTIC entraînent un certain changement notamment en terme de recrutement, peu de responsables RH pensent que leur fonction change et par conséquent ne bouleverse pas le mode d'organisation. Or, l'e-recrutement est basé sur une collaboration entre les DRH et les managers. La fonction RH doit d'elle-même décider de son évolution et dépasser sa fonction d'administration car elle met en jeu sa place dans l'entreprise. Elle doit avant tout mettre en avant sa capacité à innover et à augmenter sa valeur ajoutée. Cependant, l'e-recrutement doit avant tout être crédible face aux autres fonctions de l'entreprise.

Cependant, Internet ne reste qu'un outil complémentaire au recrutement traditionnel. En effet, malgré les tentatives de mise en place d'entretiens virtuels, le contact humain reste indispensable car il permet, au-delà des qualifications du candidat, d'évaluer sa motivation et son « savoir être ».

Il ne faut néanmoins pas perdre de vue que le recrutement est un processus propre à chaque entreprise et à sa culture. De plus, du fait de la crise financière, il est possible que les rapports de force actuels entre offre et demande soient perturbés et les modes de recrutement réadaptés. En effet, pour les postes de cadres, par exemple, les intentions de recrutement ont été en diminution en fin d'année 2008.

Bibliographie

➤ Ouvrages

- Alain GAVAND, *Recrutement-Les meilleures pratiques*, Editions d'Organisation. 2005
- Martine FABRE, Bernard MERCK, Marie-Ange PROUST, Françoise RIDET, Martine ROMANET, *Equipes RH, acteurs de la str@tégie : L'e-RH, mode ou révolution ?*, Éditions d'Organisation, octobre 2002.

➤ Sites internet

- Dossier Trimestriel : Le recrutement, Dossier Documentaire, Région Alsace, septembre 2008.
<http://www.carif-alsace.org/documents/2008/dossierdoc/recrutement.pdf>
- La Charte du réseau « net-emploi », *Guide méthodologique de fonctionnement et de suivi de la qualité des offres sur Internet*, ANPE Département Internet et Multimédia, janvier 2007.
http://ladepeche-emploiregions.com/pdf/Charte_Net_Emploi_-_Guide_methodologique.pdf
- TNS Sofres Sésame, *Emploi et Internet, stratégie de recherche*, Etude réalisée par l'APPEI, janvier 2006.
http://www.tns-sofres.com/etudes/sesame/260106_emploiinternet.pdf
- APEC, *Le marché de l'emploi cadre à l'heure d'Internet*, juin 2006.
http://www.id.apec.fr/delia/core/common/delia/ApecPrintNewDossierComplet/currentArticle_ART_37042/currentFolder_FOL_3147/Comment+Internet+modifie+les+r%C3%A8gles+du+jeu.html
- Enquête : Les nouveaux enjeux du recrutement informatique, *Panorama des principaux canaux de recrutement dans le secteur high-tech*, Le Journal du Net, janvier 2006.
www.journaldunet.com/solutions/emploi/dossier/0601-recrutement/060113_enquete-recrutement-canaux.shtml
- Site d'informations consacré aux Ressources Humaines et au e-recrutement.
www.focusrh.com
- E-recrutement et marché du travail
<http://erecrutement.wordpress.com>

Auteurs

Audrey DELMAS (audrey_delmas@hotmail.com)

Caroline PAJOT (carolinepajot@hotmail.fr)

Audrey SOULA (audrey.soula@gmail.com)

**Étudiantes du Master Management des Ressources Humaines
Institut d'Administration des Entreprises de Toulouse**