

Chercher un emploi par Internet

Les enquêtes d'insertion professionnelle des diplômés du supérieur s'intéressent aux modes de recherche et d'obtention du premier emploi. "Par quel moyen avez-vous cherché et avez-vous trouvé votre premier emploi?". Les moyens de recherche sont divers : candidatures spontanées, réponses aux petites annonces publiées dans la presse, recherches sur Internet, stage dans l'entreprise, recours à l'ANPE, à l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) ou à une agence d'intérim, mobilisation des relations personnelles, ou des associations d'anciens élèves, dépôts de candidatures dans un cabinet de recrutement, concours de la fonction publique. Tous ces moyens sont-ils utilisés et quels sont les plus efficaces pour obtenir le premier emploi?

La recherche de l'emploi par Internet et l'e-recrutement se développent. Sont-ils efficaces? L'Ofipe a demandé à une étudiante en sociologie, Audrey Thouvenin, d'entreprendre son mémoire de maîtrise pour répondre à cette question.

✓ *Nouvelle série : synthèse de travaux d'étudiants*

- ce numéro d'Ofipe résultats inaugure une nouvelle série consacrée à des travaux d'étudiants portant sur la vie étudiante, les parcours de formation des étudiants, l'insertion professionnelle des diplômés...
- cette série sera ouverte aux étudiants élus en mai 2001 dans les conseils de l'université et qui prépareront le diplôme d'Administrateur Universitaire, créé dès la rentrée 2001. Au cours de la deuxième année de leur mandat, ces étudiants devront, pour obtenir le diplôme, soutenir devant un jury un mémoire portant sur un domaine de la vie étudiante. La synthèse du mémoire sera publiée dans Ofipe résultats.

✓ *Audrey Thouvenin, Les sites Internet de recrutement*

- ce numéro d'Ofipe résultats est la synthèse du mémoire de maîtrise de sociologie, soutenu par Audrey Thouvenin à l'université de Marne-la-Vallée en juillet 2001
- le mémoire s'est appuyé sur plusieurs sources d'information (dont la presse spécialisée). Audrey Thouvenin a analysé, selon une trentaine de critères, vingt sites Emploi en février 2001. Elle a également mené des entretiens auprès d'opérateurs, assisté à des conférences sur la question, et introduit sur 7 sites 9 CV réels d'étudiants diplômés de maîtrise ou de DESS, dans des disciplines diverses : ressources humaines et sciences sociales, psychologie clinique, chimie et biochimie, informatique, affaires internationales, finances et contrôle de gestion.

Trouver le premier emploi : résultats des enquêtes

Près de la moitié des diplômés de DESS et de DEA de Marne-la-Vallée des promotions récentes ont recherché leur premier emploi par Internet. Ce mode de recherche a été pour eux le deuxième utilisé après les candidatures spontanées. Ils ne sont cependant qu'environ 10% à avoir trouvé leur premier emploi suite à la recherche sur Internet. Ce mode de recherche est donc apparemment peu efficace, surtout si on le compare au mode de recherche le plus efficace : le stage en entreprise (tableau 1).

Tableau 1. Mode d'accès au premier emploi (en %)

Moyen de recherche	Comment avez-vous cherché votre premier emploi ?*					Comment avez-vous trouvé votre premier emploi ?**				
	DESS 1997	DESS 1999	DESS 2000***	DEA 1998 et 1999	Ens.	DESS 1997	DESS 1999	DESS 2000***	DEA 1998 et 1999	Ens.
Petites annonces dans la presse	45	38	28	36	38	11	5	10	9	8
Par Internet	29	47	75	55	47	6	7	31	20	12
Stage du DESS dans l'entreprise	33	47	28	-	34	23	40	24	-	27
Relations personnelles	38	29	20	32	31	16	11	4	12	12
Relations prof. antérieures	21	27	18	29	25	11	8	10	15	10
Candidatures spontanées	63	51	37	65	55	24	16	6	17	17
ANPE/APEC	38	31	33	33	33	3	6	8	12	6
Agence d'intérim	11	11	12	8	11	3	4	2	1	3
Cabinet de recrutement	10	11	14	18	12	1	1	2	4	2
Concours de la fonction publique	2	8	6	13	7	1	1	0	9	2
Association d'anciens élèves	3	6	2	4	4	2	1	2	1	1
Effectifs	112	216	51	76	455	111	202	49	76	438

*Plusieurs réponses possibles

**Une seule réponse possible

***Les résultats concernant les DESS 2000 doivent être interprétés avec précaution. En effet, ils portent exclusivement sur 4 nouveaux DESS ouverts en 1999 dont un prépare aux métiers de l'informatique et regroupe 47% des étudiants interrogés. D'où la forte proportion d'étudiants qui accèdent à leur premier emploi par Internet parmi les DESS 2000.

Le rôle joué par les stages est confirmé par une étude réalisée par le groupe Bernard Hodes auprès de directeurs de ressources humaines : 96% d'entre eux les utilisent et 62% les jugent très efficaces pour les recrutements. Le stage, parmi tous les moyens utilisés (annonces dans la presse, recours aux cabinets de recrutement, soirées événementielles, cooptation), est le moyen de recrutement le plus utilisé par les DRH et le moyen jugé le plus efficace.

A la découverte des sites Emploi

Les sites Emploi sont de plus en plus nombreux : plusieurs centaines aujourd'hui, ils pourraient dépasser le millier en 2002. La part de l'e-recrutement dans les embauches est encore très minoritaire, mais elle est en développement rapide. Un marché existe donc. Il existe du côté de l'offre d'emploi : le nombre d'embauches annuel en France avoisine les 4 millions et les entreprises utilisent de plus en plus souvent Internet pour embaucher.

Tableau 2. Entreprises et e-recrutement

Proportion d'entreprises de grands groupes qui...	
...utilisent Internet pour recruter	96%
...ont une rubrique "emploi" sur leur propre site	82%
...passent des annonces dans les sites "emploi"	78%
...consultent des CVthèques	63%

Source. Etude réalisée par le groupe Bernard Hodes sur le recrutement des jeunes diplômés en France. Enquête auprès de 138 Directeurs de ressources humaines, 2001

Le marché existe également du côté de la demande d'emploi : le nombre de visiteurs des sites de recrutement explose (plusieurs dizaines de milliers par jour, plusieurs centaines de milliers par mois); cela est possible car le nombre d'ordinateurs connectés sur le lieu de travail ou à domicile progresse chaque année. La presse dit que les cadres en poste sont de gros consommateurs de sites Emploi à

l'heure du déjeuner; selon une étude du Cabinet Bernard Hodes, les internautes en poste constitueraient près de la moitié des déposers de CV sur les sites; une petite autre moitié serait constituée par les étudiants ou les jeunes diplômés; les chômeurs ne représenteraient que 10%.

Les 20 sites étudiés

20 sites ont été choisis par Audrey Thouvenin : sites généralistes, sites spécialisés, sites institutionnels, site étudiant, sites d'entreprises. Ils ont été passés au crible d'une grille d'analyse comportant 30 critères : coordonnées du site, date de création, degré de spécialisation des offres, couverture géographique, services offerts, dépôt de CV, caractéristiques des offres d'emploi, publicités... 9 des 20 sites sont des "généralistes" : ils ne concernent ni un public ciblé, ni des secteurs d'activité précis.

Tableau 3. Listes des 20 sites étudiés

Site	Caractéristiques
Sites généralistes	
Jobpilot www.jobpilot.com	site fondé en Allemagne par Job and Adverts (agence de communication spécialisée dans le recrutement). Site français lancé en février 1999
Jobline www.jobline.fr	site scandinave. Site français créé en septembre 1999
Monster www.monster.fr	arrivé sur le marché français en mai 1999
Email job www.emailjob.com	site français créé en avril 1998 par le Groupe Miller Freeman (organisateur de salons professionnels)
Stepstone www.stepstone.fr	site norvégien (1996), arrivé en France en janvier 2000 après le rachat de réservoir-job
Autres sites généralistes	
Emploi.org www.emploi.org	
Le Rucher www.lerucher.com	site plutôt axé sur le premier emploi
La course aux emplois www.courseauxemplois.com	
Alinéa www.alinea.fr	
Sites institutionnels	
AFLJ www.afij.org	site de l'Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes diplômés
APEC www.apec.asso.fr	site de l'Association pour l'Emploi des Cadres (créé en 1998)
ANPE www.anpe.fr	site ouvert en août 1997
Arborescience www.arborescience.com	site lancé par des établissements scientifiques d'enseignement supérieur (2000)
Sites spécialisés	
Emploi center www.emploi-center.com	site des professionnels high-tech
Cybersearch www.cybersearch.fr	salon de recrutement virtuel créé en 1998
Talent manager fr.talentcampus.com	site créé en 1999 pour les "profils de haut niveau"
Cadre Emploi www.cadremploi.fr	site à destination des cadres, créé par des cabinets de recrutement en 1996
Site étudiant	
Transfac www.transfac.com	site créé par un magazine étudiant
Sites d'entreprises	
L'Oréal www.loreal.com/fr/carriere	
Unilever www.unilevercity.com	site créé en novembre 1999

Difficile d'échapper à la publicité

Des bannières publicitaires figurent sur la première page de 16 des 20 sites analysés par Audrey Thouvenin. 10 sites ont même plus de 5 bandeaux publicitaires en première page et 2 en ont 4. Les sites "vivent" en fait de plusieurs types de ressources financières : la publicité qui défile sur leurs pages, la partie du temps de connexion facturé aux usagers et qui leur est reversée par les opérateurs de télécommunication, le prix payé par les entreprises qui proposent des offres d'emploi, ou qui souscrivent un abonnement pour consulter les CVthèques.

Pour attirer la publicité, il faut que les sites trouvent des astuces pour que les internautes passent du temps pour consulter leurs pages (on verra plus loin que les candidats à l'emploi doivent passer beaucoup de temps sur les sites pour repérer des offres d'emploi pertinentes ou déposer un CV). Ils doivent prouver l'importance de la fréquentation de leurs pages, celle-ci déterminant le tarif de la publicité. L'Association pour l'Emploi des Cadres annonce ainsi plus de 250.000 visiteurs par mois en début d'année 2001 et ce pour une consultation de plus de 10 millions de pages. Chacun de ces visiteurs a fait en moyenne 2,4 visites dans le mois, pour une durée voisine de 10 minutes par visite; à chaque visite, il a vu défiler 8 bandeaux publicitaires.

De plus en plus de services offerts

Chaque site rivalise pour offrir des services diversifiés : offres d'emploi, dépôt de CV, abonnement à une mailing-list (pour recevoir les offres du secteur qui vous intéresse), conseils, tests, entretien virtuel, groupes de discussion... Par exemple, Cadre Emploi présente en page d'accueil l'actualité hebdomadaire en matière de recrutement. Stepstone propose une rubrique "conseils" : "la chasse aux entreprises", "travailler à l'étranger", "lettre de motivation", "visez juste", "pas de recherche d'emploi sans CV". Monster offre la possibilité d'un service de recrutement par webcast. L'une des dernières nouveautés est la messagerie intégrée qui permet au candidat de dialoguer avec son recruteur sans avoir à quitter le site.

Tableau 4. Les services proposés par les 20 sites analysés

Services proposés	% de sites concernés
Offres d'emploi	80%
Services divers (informations sur les formations, le contrat de travail...)	75%
Dépôt de CV	65%
Conseils pour établir un CV, rédiger une lettre de motivation, mener un entretien	50%
Tests de personnalité, tests d'anglais, quizz	30%
Groupes de discussion	20%
Entretien en ligne	pas encore

Source. Audrey Thouvenin

3/4 des sites proposent également des services divers : actualité de l'emploi, articles de presse, informations juridiques sur les entreprises, le marché du travail, le recrutement. Ils expliquent comment faire évoluer sa carrière, son salaire. Ils publient des sondages, proposent des livres ou encore un annuaire des entreprises qui recrutent. Le site Wideyes permet de postuler aux quatre coins du monde en adressant un seul CV, qui est traduit en 12 langues et diffusé dans 26 pays.

✓ **Nathalie Von Dahle, responsable de l'APEC de Lognes.** "Il n'y a pas que les offres et les CV. Il y a aussi beaucoup d'informations sur le site : quel est par exemple le salaire moyen d'un débutant ou d'un confirmé? Combien de candidatures en moyenne pour tel type de poste? Dans quelle région trouve-t-on le plus de candidats potentiels? On va développer des services spécifiques pour les jeunes diplômés. On aura également un service "création d'entreprises" et d'opportunité de rachat d'entreprises. On a ouvert l'international avec des informations par pays et des offres".

Le parcours du chercheur d'emploi

Il est apparemment facile et rapide de chercher et de trouver un emploi par Internet. Le chercheur d'emploi a deux possibilités : consulter les offres d'emploi (les sites en annoncent des milliers), déposer un CV sur un ou plusieurs sites (dans ce cas, il lui suffit d'attendre une proposition d'emploi). Les deux procédures sont gratuites (mis à part le temps de connexion) et peuvent être faites en gardant l'anonymat. Tout n'est en fait pas aussi facile que cela.

Consulter et sélectionner les offres d'emploi

16 des 20 sites analysés par Audrey Thouvenin possèdent une rubrique "offres d'emploi". Ces sites annoncent des chiffres impressionnants : 8.000 offres de premier emploi pour l'AFIJ, entre 8 et 10.000 offres pour l'APEC, 30.000 pour Monster. La fiabilité de ces chiffres varie d'un site à l'autre; de plus, les offres d'emploi sont quelquefois obsolètes.

✓ **Audrey Thouvenin.** "J'ai tenté de faire des vérifications, de voir s'il y avait un décalage entre offres annoncées et offres réelles. Sur 6 sites, j'ai échoué : il m'a été impossible de calculer le nombre d'offres d'emploi réel. Sur 5 sites, je n'ai pas constaté de décalage. Mais 5 sites mentent sur le nombre d'offres annoncées : les écarts sont significatifs (de 700 à 6.000 offres). Je me suis également interrogée sur l'actualité des offres d'emploi. Un seul des sites a une majorité d'annonces récentes (annonces datant de moins de deux semaines). A l'inverse, 6 sites ont une majorité d'annonces datant de 15 jours à un mois; dans 4 sites, la majorité des annonces datent de plus d'un mois; 3 sites ne datent pas leurs offres. Quatre sites cumulent deux tromperies : moins d'offres que ce qu'ils annoncent, majorité d'annonces datant de plus de 15 jours; 3 sites généralistes fort connus se trouvent dans cette situation".

Deuxième problème : comment accéder aux offres d'emploi pertinentes? Les sites guident la recherche, en classant les offres selon plusieurs rubriques : secteur d'activité (15 sites sur 16), zone géographique (13 sites), type de contrat (6 sites), salaire (4 sites), temps de travail (1 site)... Sur Jobline, les critères pour rechercher les offres ne sont qu'au nombre de deux : le métier et la région; ainsi, une secrétaire, qui peut travailler dans tous les secteurs d'activité, doit "éprouver" les offres de tous les secteurs. Sur Jobpilot, quatre critères sont d'abord proposés (poste de débutant ou non, en France ou à l'étranger, langue de l'annonce, fonction); puis cinq autres (secteur, région, date des offres, poste de dirigeant, poste dans une start-up); au moment de l'enquête, un Directeur des ressources humaines qui a de l'expérience et qui accepte d'être mobile (région indifférenciée) trouvera 218 annonces... qu'il lui faudra consulter. Long temps de connexion en perspective.

Troisième problème : les offres étant repérées, les descriptifs de postes sont souvent imprécis : pour les annonces diffusées, le nombre de caractères est en effet limité (500 à 600 selon les sites). Si le candidat chercheur d'emploi trouve enfin une offre qui semble a priori l'intéresser, quelle est la démarche à suivre s'il veut postuler? 65% des sites analysés indiquent plusieurs procédures possibles : soit contacter l'entreprise par courrier (60% des sites), soit par e-mail (55%), soit par téléphone (20%). 25% de sites proposent de répondre à l'annonce en déposant un CV.

Déposer un CV = remplir un dossier de candidature

Les étudiants à la recherche d'un stage et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi constituent près de la moitié des internautes qui déposent leur CV sur Internet. Déposer un CV est gratuit, mais il faut y passer du temps... de connexion. 13 des 20 sites analysés offrent la possibilité de

déposer un CV afin que les entreprises puissent le consulter dans une CVthèque. Monster annonce une base de quatre millions de CV, dont 260.000 en France.

Supposons que le candidat à l'emploi ait son CV prêt et qu'il ait rédigé sa lettre de motivation. Il s'attend à pouvoir faire une opération de "copier-coller" en quelques minutes. Dans la plupart des cas, déposer un CV signifie en fait "remplir un dossier de candidature", dossier différent d'un site à l'autre et comportant un certain nombre de rubriques à renseigner (qualifications et compétences, titres, éléments de la recherche : secteur, fonction, type de contrat, mobilité, salaire, type d'entreprise). Le site de Renault comprend par exemple 40 rubriques dont 23 obligatoires, ceux de Jobpilot et de Monster en comprennent une trentaine. Certaines des rubriques sont des questions ouvertes (motivations pour le poste, compétences en rapport avec la fonction, éventuelles lacunes...) : il faut y répondre en dactylographiant un texte circonstancié.

✓ **Madame Rivoire, responsable des ressources humaines chez Unilever.** "Nous utilisions déjà le système du dossier de candidature avant de créer notre site en novembre 1999. En fait, Internet n'a pas modifié notre façon de recruter; les changements ont eu lieu avant. Le CV traditionnel n'était pas suffisant, pas assez complet. Le dossier nous permet d'avoir des renseignements plus complets sur la personne qui postule, surtout en matière d'aptitudes et de compétences. Il est vrai que le dossier est assez long à renseigner : je pense qu'il faut une heure, une heure et demie. Cela peut paraître long, mais c'est beaucoup plus intéressant : les offres que nous proposons aux candidats sont ainsi mieux ciblées; eux aussi ne perdent pas leur temps".

En avril 2001, Audrey Thouvenin "dépose" neuf CV réels sur sept sites, soit 63 saisies à effectuer. Il lui a fallu en moyenne 33 minutes (entre 2 et 60 minutes selon les sites) pour remplir un dossier de candidature. Et ce, pour un résultat totalement décevant...

✓ **Audrey Thouvenin.** "En dépit du fait que les CV concernaient des diplômés du supérieur (maîtrise ou DESS), dont deux dans le secteur informatique, je n'ai eu aucune réponse, aucun contact. Tous les sites ne m'ont pas même confirmé le dépôt de CV. Inquiète, je suis retournée sur les sites en question : les CV ou les dossiers étaient bien enregistrés. Quelques sites m'ont demandé de modifier le CV sur tel ou tel point, afin de "mettre toutes les chances de mon côté". Sur Monster, il a fallu que je me reconnecte systématiquement pour voir dans "My Monster" si le site avait trouvé des offres d'emploi. Puis, aucune nouvelle durant un mois et demi. Il faut donc attendre : on ne peut prendre contact avec quiconque; on ne nous fournit aucun numéro de téléphone, aucune adresse, seulement un "mot de passe" pour modifier son CV, consulter sa messagerie. Aucune proposition et donc aucune possibilité de faire parvenir le CV à une entreprise réelle pour répondre à une offre réelle".

Les sites généralistes privés : encore trop peu de transparence

Que sont devenus les 9 CV déposés dans les CVthèques des sites? Certes, on peut imaginer que, durant la période d'enquête, les sites n'avaient pas d'offres d'emploi correspondant aux profils des 9 candidats à l'emploi. Mais est-on sûr que les sites aient fait un quelconque travail de mise en relation entre ces CV et les offres disponibles? Il est impossible de le savoir : la majorité des sites, les sites généralistes en l'occurrence, ne donnent aucune information sur leur organisation et leurs méthodes de travail. Qui fait le travail d'exploitation des données, le travail de tri plus ou moins automatique des candidatures par "mots-clés" (tri par exemple selon le diplôme, le lieu de résidence, la fonction exercée, l'expérience professionnelle, les langues maîtrisées, l'âge, le sexe, la nationalité¹...)? Est-ce un travail fait par le site en fonction des annonces qu'il possède? Ou est-ce un travail demandé aux

¹. Le tri par mots-clés peut être à la source de pratiques discriminatoires, d'élimination de candidats qui ont telle ou telle caractéristique.

entreprises à la recherche de candidats ou aux cabinets de recrutement qui veulent se constituer un fichier de "recrutables"?

Audrey Thouvenin n'a pu établir, pour son enquête, de contact avec les sites généralistes privés (11 des 20 sites analysés ne donnent aucune information sur eux-mêmes); les sites institutionnels et d'entreprises ont été plus ouverts. Tout s'est passé comme si les sites généralistes ne pouvaient jouer la transparence; ils ont pourtant, en septembre 2000 à l'initiative de Jobpilot, de Monster et de New Monday, créé l'Association des Professionnels pour la Promotion de l'Emploi sur Internet, association qui s'est dotée d'une charte de déontologie et qui veut créer un label de qualité. Ces sites sont en fait entrés dans la bataille pour la survie; déjà, certains disparaissent; d'autres se font racheter. La compétition est féroce. Après la phase de construction, a démarré la phase de concentration et de tentatives pour établir la confiance des usagers, entreprises et candidats à l'emploi².

Résultat décevant également pour les CV "déposés" : zéro réponse. Ce résultat ne peut, bien sûr, être généralisé : 10% des diplômés de DEA et de DESS de l'UMLV ont trouvé un emploi par Internet. On sait toutefois qu'aucune donnée ne peut actuellement mesurer l'efficacité respective des différents sites. Certes, la presse ou les sites mentionnent des exemples de recherche d'emploi aboutie rapidement. Mais les sites sont dans l'impossibilité de produire des ratios du type : nombre d'offres pourvues / nombre d'annonces publiées sur le site, nombre de CV ayant abouti à une embauche / nombre de CV déposés. Les seuls indicateurs publiés concernent le nombre d'offres, le nombre de CV déposés, le nombre de connexions, le nombre de pages lues.

La majorité des sites généralistes privés n'ont pas encore fait la preuve qu'ils ont acquis le statut d'un réel intermédiaire de l'emploi³. Un intermédiaire de l'emploi dispose de spécialistes du recrutement qui exercent plusieurs fonctions : ils travaillent sur la demande d'emploi (conseils au demandeur d'emploi), sur l'offre d'emploi (description du profil à pourvoir, rédaction de l'annonce), sur la mise en relation des offres et des demandes (tri des candidatures, jugements sur les candidats réalisés en face à face lors d'un ou de plusieurs entretiens). Un site d'e-recrutement peut n'être qu'un nouveau media, comme l'est déjà la presse. Le travail le plus facile pour lui est la mise en relation des bases de données d'offres et de demandes à partir de mots-clés (on peut penser que certains s'y emploient car ils font formater les offres d'emploi et les dossiers de candidatures). Même à ce stade, les sites généralistes ne méritent pas encore le statut d'intermédiaire de l'emploi : écart entre offres annoncées et offres réelles, offres obsolètes, renvoi des candidats vers les entreprises annonceuses. Ils ne peuvent encore concurrencer les sites d'entreprises et les sites institutionnels, qui disposent de spécialistes, de professionnels du recrutement.

Bilan : faire confiance aux sites institutionnels et d'entreprises

L'étude menée par Audrey Thouvenin confirme les résultats des enquêtes d'insertion menées par l'OFIPE : peu de recrutements dans un premier emploi par Internet; le stage de fin d'études dans une entreprise est bien plus efficace. Le bilan est en définitive non pas d'abandonner la recherche d'emploi par Internet, et surtout la recherche d'un "autre emploi", mais de la cibler sur les sites spécialisés (par

². TMP Worldwide, société internationale spécialisée dans la gestion des ressources humaines et qui possède le site Monster, a racheté au printemps 2001 les sociétés Jobline, Hotjobs, Flipdog et FastWeb. Au 1^{er} semestre 2001, les commissions et honoraires de Monster ont atteint 275 millions de dollars contre 153 millions au 1^{er} semestre 2000. Environ 6,5 millions de personnes ont visité le site Monster en juin 2001 (Source, Agence Education Formation, 27 août 2001).

³. EYMARD-DUVERNAY François, MARCHAL Emmanuelle (2000), *"Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail"*, Paris, Elsevier, *Sociologie du Travail*, 3, pp. 411-432

région ou par métier) et de faire confiance aux sites institutionnels (comme à celui de l'APEC par exemple), et aux sites d'entreprises (pourvu, bien sûr, qu'on veuille travailler dans une grande entreprise).

✓ *Nathalie Von Dahle, responsable de l'APEC de Lognes.* "Des sites n'ont pas de back-office, c'est-à-dire n'ont pas de gens capables de valider la cohérence et la qualité de l'information tant au niveau de l'offre, de l'annonce qu'au niveau de la candidature à l'emploi. Si vous laissez le candidat à l'emploi entrer dans les offres d'emploi et si vous donnez l'adresse de l'entreprise à contacter, celle-ci reçoit tout et n'importe quoi, des candidatures non ciblées, pas en adéquation avec le profil demandé; cela peut être dissuasif pour l'entreprise de mettre ses offres d'emploi sur notre site. C'est la même chose pour les dépôts de CV : ils sont validés par des consultants de chez nous; ceux-ci rappellent éventuellement les candidats pour leur dire de préciser tel ou tel point de leur CV. Ce sont également des consultants APEC qui valident les offres d'emploi, même si certaines informations concernant ces offres sont saisies directement par les entreprises dans nos applicatifs informatiques; les consultants rappellent les entreprises : "avez-vous pourvu le poste? Est-ce quelqu'un envoyé par nous?". Les entreprises ayant un mot de passe et un code d'accès pour pouvoir aller "fouiller" dans nos CVthèques, pour repérer les candidatures qui les intéressent et pouvoir contacter facilement des gens sans passer d'annonces, on fait aussi un travail de contrôle et d'actualisation de nos bases : si un CV n'a pas été actualisé au bout de deux mois, on prend contact avec la personne; en l'absence de réponse, le CV est retiré de la base".

L'e-recrutement par les entreprises ne s'arrêtera pas en chemin : il facilite le travail pour les responsables de recrutement et permet une meilleure réactivité pour l'entreprise, surtout quand celle-ci met ses annonces sur son propre site, quand elle est capable de structurer les dossiers de candidature dans sa propre CVthèque et quand elle est à même d'éliminer de celle-ci les dossiers non pertinents (elle dissuade leur dépôt en présentant en ligne ses différents métiers). Le recrutement par Internet représente pour l'entreprise un gain de temps : l'information circule plus rapidement (un CV peut parvenir 5 minutes après la parution d'une annonce), la durée de traitement des candidatures diminue. Il lui fait faire des économies : le coût de recrutement est divisé au moins par dix par rapport au coût du recours à un cabinet de recrutement. Il permet une régularité de l'approvisionnement en CV (chez Unilever par exemple, la base de dossiers de candidatures d'étudiants du supérieur est approvisionnée toute l'année, alors qu'auparavant le contact avec ces étudiants était interrompu durant la période de vacances). Il élargit l'espace de circulation de l'information : les offres d'emploi sont consultables depuis l'étranger; elles le sont par les gens déjà en poste, habitués à consulter des sites Internet pour leur travail. Dans les cas les plus avancés, il permet enfin de visualiser les CV des candidats quand ils ont créé des liens vers leurs propres sites⁴.

Avoir son CV dans une ou plusieurs CVthèques et l'actualiser régulièrement fait et fera toujours rêver : "l'Internet est un formidable outil pour chasser un profil pointu, car il permet de disposer de bases de données de 50 à 60.000 CV, mises à jour régulièrement et d'entrer en contact avec des gens qui ne sont pas obligatoirement en situation de recherche active d'emploi" (Denis Scham, cité par Audrey Thouvenin).

⁴. L'université de Nancy 2 a mis en ligne sur son site (www.cyberfac-emploi.univ-nancy2.fr) des conseils pour créer un CV électronique : mots-clés pertinents, outils logiciels HTML disponibles, sites gratuits d'hébergement capables d'assurer la promotion du CV, liste d'adresses de banques de CV...