

# E-recrutement, dans les co

Les portails de recrutement constituent de véritables interfaces entre les entreprises et les demandeurs d'emploi. Ils développent une panoplie de services pour encourager cette relation. Quels sont ces outils ? Quelles sont les contraintes auxquelles ils sont confrontés ? Que pensent-ils du souhait du ministère de l'Emploi de leur faire payer des cautions ?

**V**ous êtes nombreux à postuler via les sites de recrutement en ligne. Mais beaucoup d'entre eux ignorent peut-être les différentes tâches qu'effectuent ces « jobboards » ? « Un portail de recrutement est une plateforme qui met en relation des entreprises qui ont des postes à pourvoir et des candidats qui cherchent un emploi. C'est en fait un média qui joue un rôle d'intermédiaire pour lier l'offre et la demande sur le marché de l'emploi : les entreprises postent des annonces et les candidats postulent ». Ces propos de Charlotte Lefort directrice des opérations à Rekrute.com nous donne une idée sur le rôle des portails de recrutement. Ces interfaces appelées jobboards sont en quelque sorte des courroies de transmission entre les annonceurs et les demandeurs d'emplois.

## Des espaces dédiés aux entreprises et candidats

Chaque catégorie dispose d'un espace qui lui est dédié au niveau du site. « Les recruteurs ont la possibilité de paramétrer leur compte utilisateur, de diffuser des offres d'emploi et de les mettre en avant, de faire des recherches de candidats sur la CVthèque en utilisant les critères de recherche (...) Les candidats eux ont la possibilité de créer et de modifier leur profil de mettre à jour leur CV et leur lettre de motivation et trouver les offres selon les critères recherchés, de paramétrer les alertes emails pour recevoir les offres qui les intéressent », explique Serge Hernandez directeur général du site be4job.com. Fini l'étape de définition, place maintenant au travail proprement dit de ces intermédiaires. Qui dit portail de recrutement pense forcément aux CV déposés par les candidats.

## Plusieurs techniques pour gérer les milliers de CV

Gérer ces tonnes de CV n'est guère une sinécure. Les responsables de ces grands portails ne diront pas le contraire. « Gérer des CV est une tâche fastidieuse qui nécessite un

Ces interfaces appelées jobboards sont en quelque sorte des courroies de transmission entre les annonceurs et les demandeurs d'emploi.

travail continu et intelligent », nous confie Karim Lahlou, directeur du site Pole RH. Pour relever ce défi, les sites développent un certain nombre d'applications pour faciliter le travail de tri aux entreprises. « Le site est motorisé par un système qui permet de faire des requêtes sur tous les critères qui ont permis la création de chaque profil. En quelques clics vous pouvez, sur une base de plusieurs millions de candidats, identifier les quelques candidats qui correspondent aux critères que vous recherchez », indique-t-il. D'autres mettent leurs consultants au service des annonceurs pour les épauler dans la recherche

des talents, c'est le cas de Stagiaires.ma. « Pour les entreprises souhaitant gérer le recrutement avec leurs propres équipes, nous mettons à leurs dispositions plusieurs solutions technologiques pour les aider dans la diffusion et la gestion des candidatures reçues. Pour la deuxième catégorie des entreprises qui ne disposent pas de ressources en interne pour la gestion du recrutement, nous leur proposons un accompagnement personnalisé afin d'accéder à des profils qualifiés par nos consultants », nous révèle Youssef El Hammal directeur fondateur de Stagiaires.ma. L'e-recrutement connaît

actuellement un développement exponentielle au Maroc. Plusieurs entreprises annonceurs préfèrent aujourd'hui faire passer leurs annonces sur internet au détriment des médias traditionnels. Cette « santé économique » semble être l'arbre qui cache les difficultés qui entravent leur travail.

« Les entreprises qui passent par les portails ne prennent pas toujours que ce soit la peine de répondre aux candidats, même par la négative. Elles n'ont pas toujours conscience que leur image de recruteur passe aussi par cette communication. Au final, le candidat, qui n'a pas de ré-

ponse, peut imaginer toutes sortes de scénarios face à ce silence », constate Charlotte Lefort. Autre contrainte, celle « de permettre aux recruteurs d'accéder à des profils de qualité dans des délais limités.

Il ne suffit pas aujourd'hui de disposer d'une large base de données si vous n'êtes pas en mesure de répondre avec précision à la demande du recruteur. Sur stagiaires.ma, nous nous sommes fixés un délai moyen ne dépassant pas les 5 jours pour répondre aux besoins de nos recruteurs et tout cela ne peut être possible sans un moteur de recherche puissant », remarque Youssef El Hammal. ♦