

# Le fait du jour

## Quand l'emploi devient une affaire digitale

**RECRUTEMENT** Pour les recruteurs et les candidats, c'est sur le Net que tout se joue. Les outils évoluent mais également ce qui compte dans le sprint final pour décrocher le poste

VALÉRIE DEYMES  
v.deymes@sudouest.fr

Les plus de 40 ans ont surtout connu le bon vieux CV détaillé qui devait répondre à un certain nombre de codes en matière de présentation, assorti d'une lettre de motivation, manuscrite de préférence, afin de passer entre la grille de lecture des graphologues, et ne devant pas dépasser la page. S'en suivait un entretien à l'autre bout de la France pour décrocher ou pas le sésame. Les choses ont changé. On voit fleurir des offres d'emploi sur Le Bon Coin, Facebook, LinkedIn, etc. Sans parler de la multiplication de plateformes numériques réservées à l'emploi.

**Pôle emploi agrège les offres**  
« 50 % des entreprises qui recherchent un candidat vont déposer une offre sur une plateforme numérique dédiée, 40 % se tournent vers un intermédiaire dont Pôle emploi ou un cabinet de recrutement et 80 % font appel à leur réseau ou à la réembauche à partir de candidatures spontanées. Et tous ces comportements peuvent être cumulatifs », précise Aurélien Leroy, directeur stratégie et relations entreprises à la Direction régionale Nou-

velle-Aquitaine de Pôle emploi. Face à cette digitalisation, Pôle emploi a opéré un grand virage, jouant la carte de « la transparence du marché du travail ». « Autrement dit, nous nous

« Raisonner par métiers est considéré comme enfermant pour trouver le profil convoité »

sommes rapprochés d'un maximum de plateformes telles que Jobijoba, Monster, Oxilia, Meteojob, Jobcola, et nous leur avons proposé d'agrèger leurs offres aux nôtres sur notre site, sous réserve qu'elles respectent nos conditions dont le principe de non-discrimination. On est passé de 250 000 offres à 600 000 chaque jour, soit 37 millions de visites par mois sur pole-emploi.fr. »

Côté candidats, ils sont 90 % à chercher les offres sur le Net et quand ils n'ont pas l'outil ou ne le maîtrisent pas, Pôle emploi met à leur disposition des postes et l'accompagnement de services civiques. Président du cabinet Territoires RH, basé à Mérignac (33) et spécialisé dans le recrutement de cadres, Tony Lourenço fait remarquer : « Si le réseau LinkedIn permet à un cadre demandeur d'emploi de se

rapprocher facilement d'un décideur, la page sur ce réseau social ne remplace pas le CV, à mon sens. Cependant, il est vrai que les comportements des demandeurs d'emploi ont changé : rédiger une lettre de motivation leur semble une requête presque saugrenue et faire un entretien par Skype paraît normal. Et de plus en plus, nous voyons des gens retenus pour un poste qui ne se présentent pas le jour J, ayant changé d'avis ou trouvé mieux ailleurs. »

### E-marketing et e-réputation

La digitalisation ne se limite pas à la confrontation de l'offre à la demande, les entreprises utilisent aussi le numérique pour des tests personnalisés. La start-up bordelaise Getasound, spécialisée dans le marketing sonore, recherche des développeurs. « Nous avons mis en place une série d'exercices pour les candidats, afin d'avoir des profils les plus adaptés techniquement. Ils doivent y passer une vingtaine de minutes. C'est pour nous, au-delà de la réussite du test, un gage de motivation », soulignent Marvin et Quentin, deux des trois associés de Getasound.

Internet offre enfin aux entreprises un formidable outil d'e-marketing,



« Elles ont compris que la communication sur leur image est un enjeu important. Elles ont pris conscience d'un phénomène sociétal : les actifs sont sensibles aux valeurs que véhicule la société », souligne Aurélien Leroy. Des valeurs qui résonnent dans les articles publiés sur le Web et via les réseaux sociaux mais également peut-être un peu via les annonces de vagues de recrutement dépassant plusieurs centaines de postes. « Ces dernières, notamment sur la région bordelaise, correspondent à une réa-

lité », poursuit le responsable de Pôle emploi. De là à dire que les intentions peuvent dépasser la réalité des besoins et entretiennent l'image d'un certain dynamisme, on n'ose s'y aventurer. . .

**Savoir-être et savoir travailler**  
Reste que si l'e-marketing a un rôle à jouer pour l'entreprise, l'e-réputation du candidat a aussi une résonance (lire ci-dessous). « Les entreprises, qui ont des processus de recrutement de plus en plus précis et professionnels,

## Passer l'épreuve de l'e-réputation

84 % des internautes français sont présents sur les réseaux sociaux. Même si la récente affaire Cambridge Analytica et le « siphonnage » de données privées de 87 millions de comptes Facebook dans le monde, dont au moins 250 000 en France, ont sans doute refroidi certains d'entre nous, le « trombinoscope » (traduction de Facebook en français) reste un réseau social en croissance.

Facebook, qui est généralement utilisé dans le cadre de la vie privée, intéresse au plus haut point les recruteurs. Une enquête réalisée fin 2017 par le site YouGov a montré que 19 % des employeurs ont, au moins une fois, refusé d'engager un concurrent pourtant largement qualifié pour le job à cause de son activité sur le Net. Facebook est, sans surprise, le réseau social le plus vérifié. Gare à la photo de beuverie, l'humour douteux, les propos agressifs ou, plus fréquent encore, les fautes d'orthographe.

Pour prendre en main sa e-réputation, le mieux, c'est d'abord de la connaître. Il est indispensable pour s'autodiagnostiquer, de se googliser. En clair, taper son nom et son prénom sur un moteur de recherche (Google, Qwant, Safari...) permet de savoir si une information peu avantageuse circule sur vous. Si un de vos contacts publie des informations

gênantes, demandez-lui de les retirer. Si vous n'y parvenez pas vous-même, il est possible, en vertu de la loi Informatique et Liberté de 1978 et a fortiori depuis l'entrée en vigueur du RGPD (Règlement général de protection des données personnelles), de demander aux administrateurs du site de le faire.

Dans ces conditions, on pourrait penser que le meilleur moyen de séduire les recruteurs qui « chassent » sur le Net serait de « faire le mort » sur les réseaux sociaux. C'est une erreur. L'idéal reste encore d'être actif, voire même proactif. Il est, par exemple, conseillé (Pôle emploi) de rejoindre, comme un tiers de la population active française des réseaux professionnels, comme LinkedIn ou encore Viadeo. Le tout à condition d'actualiser son profil régulièrement, de mettre en avant ses projets professionnels, de publier des informations pertinentes en lien plutôt direct avec le secteur d'activité, voire le poste, visé.

Pensez à recommander des personnes... qui vous recommanderont peut-être en retour. La visibilité sur le net, indispensable quand il s'agit de « vendre » vos compétences passe par ces étapes indispensables.

**Pascal Rabiller**

## Blow veut assurer aux

**BORDEAUX** Pour que la correspondance soit la plus efficace possible, la start-up s'appuie sur l'intelligence artificielle

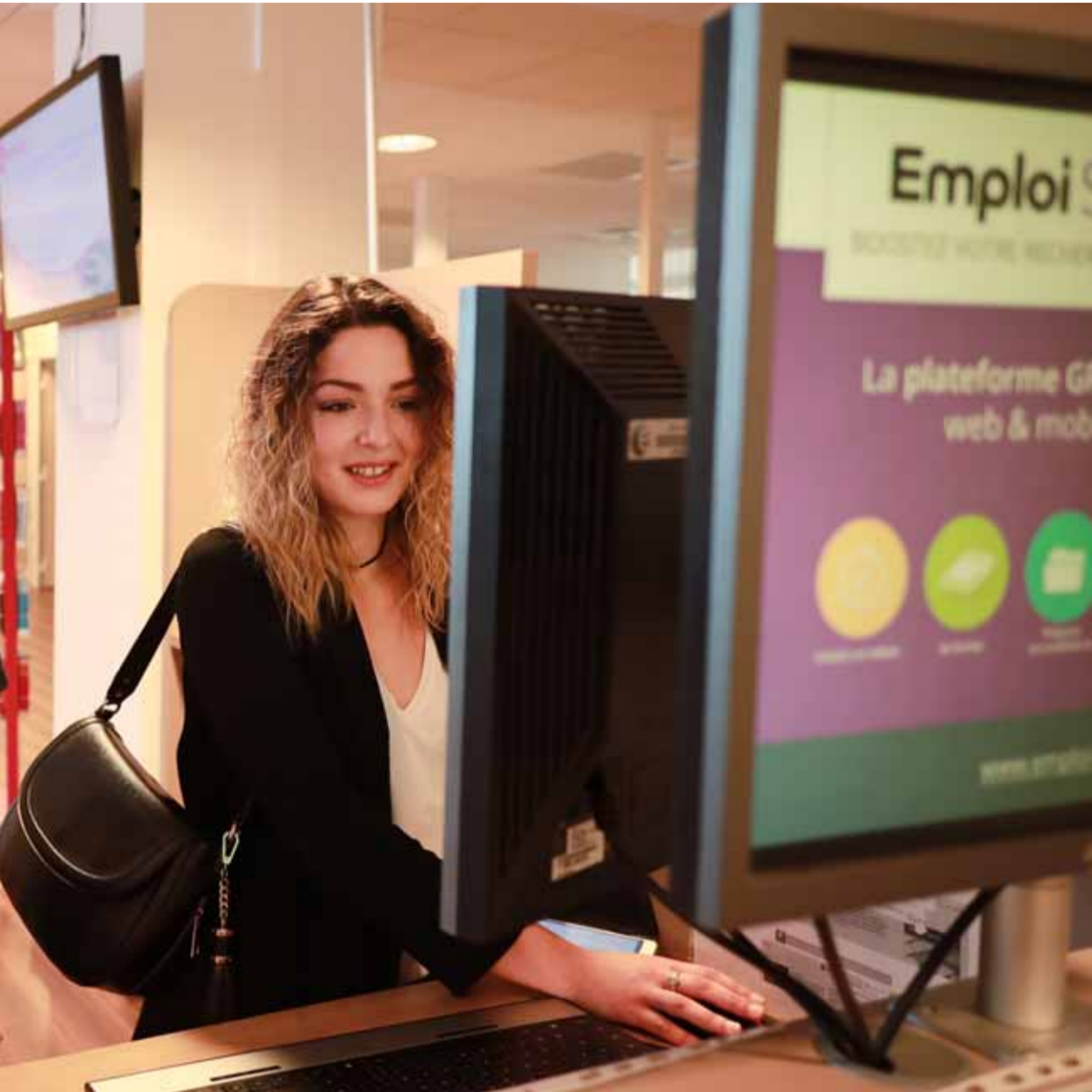
« Quand on arrive à identifier les bons profils dans les bonnes équipes, on obtient des résultats exceptionnels. Alors pourquoi ne pas en faire un service ? » C'est de ce constat qu'est partie la jeune start-up Blow, hébergée par l'incubateur du Groupe Sud Ouest, Théophraste.

Avant de se lancer dans le recrutement « nouvelle génération », Yohan Darosa, Mickaël Grimault et Luka Boulagnon sont allés à la rencontre de différentes entreprises de la région : « Nous avons pu constater que le recrutement était bien évidemment primordial dans leur stratégie, mais qu'elles n'étaient pas à l'aise pour en parler, qu'elles avaient peu de visibilité en la matière, peu de temps à lui consacrer. . . », souligne Yohan. « Du côté des candidats, ajoute

Mickaël, il y avait également beaucoup de frustration et l'envie de se présenter autrement, plus seulement par les diplômes mais également par les compétences et les qualités. »

### Faire « matcher »

Et que va apporter Blow ? Son ambition est de rapprocher au mieux recruteurs et candidats en tablant sur les comportements et les besoins des premiers et sur les qualités et compétences des seconds, passées au crible des algorithmes. Un résultat dans le viseur : faire « matcher » au mieux les offres de postes et la culture de l'entreprise avec le profil du candidat. « Nous proposons aux entreprises de faire de la veille hyperactive sur le marché du recrutement, autrement dit d'anticiper leurs besoins, de repé-



À Pôle emploi, des services civiques accompagnent des demandeurs d'emploi dans leur progression digitale. PHOTO THIERRY DAVID/« SUD OUEST »

vont traquer sur le Net tout ce qui circule sur le candidat qui les intéresse. Il ne s'agit pas de le juger sur ces éléments mais d'avoir une base de dialogue intéressante pour l'entretien. » Les recruteurs restent discrets sur l'e-réputation. Mais elle peut être une donnée réhibitoire et fermer définitivement la porte à un postulant.

À noter enfin que le recrutement prend un nouveau virage qui dépasse

l'outil. « Raisonner par métiers est de plus en plus considéré comme enfermant pour trouver le profil convoité. Les entreprises commencent à penser en "compétences comportementales". Le recrutement va intégrer des notions comme le savoir-être, la capacité à travailler en équipe, à négocier, à entraîner ou à faire preuve d'autonomie. Nous invitons d'ailleurs nos clients à s'intéresser aux candidatu-

res inattendues. C'est un moyen d'ouvrir le champ des possibles pour elles, et le champ des opportunités pour les demandeurs d'emploi », ajoute Aurélien Leroy. Et Tony Lourenço de nuancer : « On n'est pas encore au rang des Anglo-Saxons. Pour les cadres, le niveau d'études général a encore son importance, mais l'expérience et la nature de celle-ci ont de plus en plus de poids. »

## recruteurs des profils ciblés



Luka, Mickaël et Yohan, les trois fondateurs de la start-up Blow, hébergée par l'incubateur Théophraste. PHOTO CLAUDE PETIT/« SO »

rer quels profils s'intéressent à elles et de transformer en fonctionnalités les points sur lesquels elles s'appuient pour recruter. Et nous leur sélectionnons les profils les plus adaptés à

leurs besoins. Un gain de temps important », précisent les trois start-uppers.

Le candidat - pour lequel l'inscription sur la plate-forme est gratuite -

est invité à valoriser sa vie professionnelle, son parcours et ses atouts. Blow lui crée une sorte d'ADN professionnel qui sera présenté aux entreprises. « Il va ainsi pouvoir voir quels recruteurs s'intéressent à lui. Et s'il n'est pas pris aujourd'hui, il bénéficie d'un retour boomerang. Autrement dit, il va pouvoir connaître les points qui lui ont fait défaut dans sa candidature. Le boomerang offre par ailleurs la possibilité au recruteur d'être averti de l'évolution du candidat et peut-être de revenir vers lui plus tard, lorsqu'il aura acquis la ou les compétences qui lui ont manqué la première fois. » D'autant que Blow invite le candidat à avancer via des petits challenges proposés sur l'application.

« L'idée, pour nous, est de faire en sorte que les choses en matière de recrutement ne soient pas figées. »

V. D.

<https://blow.sh/>

## Du Finistère à la Savoie, la France sous les orages

**MÉTÉO** Hier soir, le Finistère a été placé en « vigilance orange inondations ». Les orages vont se poursuivre jusqu'au week-end prochain

### ET DANS LA RÉGION...

À Morlaix (Finistère), « les quais sont inondés par plusieurs dizaines de centimètres d'eau et beaucoup de commerçants sont concernés », a expliqué Martin Lesage, directeur de cabinet du préfet. Traversé par une rivière, le centre-ville est entouré de collines et les eaux du bassin-versant affluent vers le centre lors de grosses pluies. « La cote de la rivière, qui est normalement de 70 cm, atteint actuellement 1,90 m et pourrait encore monter. » Les sapeurs-pompiers ont réalisé plusieurs dizaines d'interventions à Morlaix et dans quatre communes environnantes. Une cellule de crise a été mise en place en préfecture, à Quimper, et des hébergements d'urgence ont été prévus.

Quarante-huit départements de l'Ouest, du Centre et de l'Est du pays ont été maintenus en « vigilance orange orages », hier, par Météo-France, qui a lancé, en soirée, une autre « vigilance orange inondations » sur le Finistère. « Les averses orageuses concernent actuellement, d'une part, une large bande allant de la Bretagne vers les Pays de la Loire, le Centre, la Bourgogne et la Franche-Comté, et, d'autre part, de l'Aquitaine aux Charentes et sur Rhône-Alpes », a indiqué, hier soir, le dernier bulletin de Météo-France. « Les intensités de pluie sont fortes, souvent de 20 à 30 mm de pluie en trente minutes ; on a observé, par exemple, 56 mm à Pleyber-Christ (Finistère) en trois heures. Localement, de la grêle a été observée », ajoute-t-il.

### Potentiel de pluies intenses

Selon l'institut de prévision, les orages concernaient encore, hier, en soirée, la Nouvelle-Aquitaine et les Charentes, le nord du Massif central. Ils s'étendaient sur un large axe allant de la Bretagne vers le Centre et le nord de la région Rhône-Alpes, sur la Bourgogne et la Franche-Comté. « Les orages attendus seront puissants, avec un déplacement relativement lent. De ce fait, en plus d'une forte activité électrique et de chutes de grêles localisées, les cumuls de précipitation peuvent être importants sur un court laps de temps : jusqu'à 30 à 50 mm localement, voire très ponctuellement 80 mm en pointe », selon Météo-France.

« Le niveau de densité d'orages est

**BARCUS (64)** Une maison de 400 m<sup>2</sup> a été frappée par la foudre hier, vers 16 heures. La toiture s'est complètement embrasée. Le feu présentait de forts risques de propagation. Une cinquantaine de pompiers ont été mobilisés pour venir à bout de l'incendie. Il n'y a aucun blessé.

**LUXÉ (16)** À 20 h 30, hier soir, les pompiers de Charente avaient réalisé une trentaine d'interventions en trois heures liées à la météo. Le fait le plus notable était l'incendie d'une maison en raison de la foudre à Luxé. La toiture et une chambre étaient sérieusement endommagées.

**SAINT-SULPICE-DE-ROYAN (17)** Une résidence-services a été touchée, hier, dans cette commune, nécessitant l'évacuation de 70 personnes. Une partie a été prise en charge par les familles, les autres ont été hébergées dans la salle des fêtes de la commune. Le Plan communal de sauvegarde a été activé par le maire.

typiquement celui généralement observé au cours de l'été, quand l'énergie thermique est à son maximum », explique Étienne Kapikian, ingénieur à Météo-France. Pour lui, ce qui est le plus remarquable, ce n'est pas tant la violence de ces orages que leur nombre, leur répétition et leur étendue. Quelque 180 000 impacts de foudre ont été enregistrés, en mai, en métropole, soit 50 % de plus qu'en mai 2009. En outre, dans une atmosphère plus chaude, le potentiel de pluies intenses est plus important, souligne le prévisionniste.

Toutefois, la situation n'est pas « complètement inédite » et les orages vont se poursuivre jusqu'au week-end prochain. « Il y a eu des mois de mai ou juin très orageux dans le passé », selon lui, même si on manque de profondeur de données enregistrées depuis 2000 seulement. Quant au lien avec le réchauffement climatique, Étienne Kapikian fait valoir « que l'excédent thermique facilite des intensités précipitantes plus fortes ». « On n'a pas forcément plus d'orage dans un climat plus chaud, mais ces orages peuvent être plus intenses en termes de précipitations », estime-t-il.



Hier, à Bordeaux. Quelque 180 000 impacts de foudre ont été enregistrés en mai en métropole PHOTO NICOLAS TUCAT/AFP