



Économie & entreprises

Le numérique chamboule la recherche d'emploi

Depuis vingt ans, une multitude d'outils numériques bouleverse la façon de chercher du travail. Gadget ou amélioration pour les demandeurs d'emploi?

listes comme Facebook et Twitter, ou professionnels comme Viadeo et LinkedIn –, qui décuplent les potentialités du bon vieux réseau personnel. Puis, à partir de 2006, Leboncoin, site généraliste de petites annonces gratuites utilisé par un Français sur deux, démocratise le modèle en misant sur l'offre de proximité.

« On a d'abord eu des patrons de PME qui, parce qu'ils passaient leurs annonces personnelles chez nous, ont commencé à publier aussi leurs recrutements. Sont arrivées ensuite des entreprises plus grandes, et on a atteint plus de

A partir de 2006, Leboncoin, site généraliste de petites annonces gratuites utilisé par un Français sur deux, démocratise le modèle en misant sur l'offre de proximité.

300 000 offres en ligne », explique Antoine Jouteau, le patron.

Enfin est apparue récemment une nouvelle génération d'acteurs, celle des pionniers de l'algorithme. Avec leur capacité à analyser de gigantesques quantités de data (les données présentes sur le Web), ces programmes automatisés facilitent la mise en relation personnalisée entre un candidat et une offre. « Notre algorithme confronte le profil de l'internaute à l'intégralité des offres disponibles, et il est capable d'agir comme un conseiller virtuel en lui proposant des emplois auquel il n'aurait pas pensé, » résume Thomas Allaire, le fondateur de Jobijoba.

Par exemple, « si un candidat a mis "planification" en compétence, l'algorithme détecte qu'une offre mentionnant "coordination des tâches" lui conviendra aussi et il lui soumettra », poursuit Thomas Allaire. Autre cas de figure, « si en analysant les offres de coiffeurs, il repère que beaucoup de salons cherchent la compétence "vente de cosmétiques", il pourra recommander aux candidats qui la mentionnent de la mettre en valeur. »

Chercher un travail grâce à Internet ? Pour Christophe, chef de projet dans l'événementiel de 50 ans, la question ne se pose même pas. Via Twitter, qui permet d'envoyer des messages en 140 caractères, il a « décroché pas mal d'entretiens », en particulier grâce au collectif solidaire #4emploi, dont l'objectif est de doper le réseau des « talents » accompagnés en « retweetant » leurs recherches. Mais c'est sur le réseau social professionnel LinkedIn que ce fana de piscine est le plus actif. « J'entre des mots clés, par exemple "sport" et "événementiel", et je tombe sur des personnes que je peux joindre ensuite pour mieux connaître leur métier ou leur entreprise, explique-t-il. C'est comme ça que je suis entré en contact avec un salarié qui m'a parlé d'une société qui vend du matériel de natation et de triathlon. » Une lettre de motivation un peu audacieuse avec une photo de lui (en maillot de bain !) plus tard, et il y est embauché en tant que responsable clubs.

Comme Christophe, trois demandeurs d'emploi sur quatre se servent désormais d'Internet pour chercher du travail, selon une étude du Crédoc (lire les repères). En moins de vingt ans, les outils numériques ont effectivement complètement chamboulé les règles.

Tout a commencé au milieu des années 1990, avec l'apparition des premiers « job boards », ces sites Internet où les recruteurs déposent leurs offres d'emploi. En permettant aux candidats de créer des alertes personnalisées, ces sites « ringardisés » vite les supports papier. Le premier sur ce créneau, dès 1996, est Cadremploi, mais c'est l'américain Monster qui industrialise le modèle à partir de 1999. Suivent ensuite Keljob, Jobintree, RegionsJob ou encore MeteoJob.

Nouveau tournant, à partir de 2004, avec l'apparition des agrégateurs (Indeed, Jobijoba) qui, tels des Google de l'emploi, cherchent les annonces sur tout le Web et les référencent sur un site centralisé. Au même moment débarquent aussi les réseaux sociaux – généra-



Dans les locaux de Pôle emploi à Saint-Ouen (Seine-Saint-Denis). Hamilton/Rea

« Je suis circonspect quant au fantasme qui consiste à penser que grâce au big data, on va pouvoir améliorer de façon magique l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi. »

Les potentialités du data semblent si prometteuses que des recruteurs comme Randstad y investissent à leur tour. Le géant de l'intérim vient de créer Randstad direct, une plateforme de recrutement 100 % en ligne, et Pocket coach, une application gratuite qui conseille les chercheurs d'emploi.

« Il y a des centaines de milliers d'offres qui ne trouvent pas preneurs, explique François Béharel, président de Randstad France. Il faut rapprocher les candidats de ces offres, en travaillant non seulement sur les métiers mais aussi sur les compétences. Notre offre big data Randstad sert à analyser dans un rayon de 10 à 60 km qui a besoin de quelle compétence à quel moment. Le but est de dire à un cariste que s'il élargit sa zone de recherche, il aura telle offre supplémentaire. Ou à un opérateur automobile que ses compétences sont aussi recherchées dans l'aéronautique. »

Dans cette galaxie du data de l'emploi, une myriade de start-up ont éclor, proposant désormais une infinie palette de nouveautés. L'application JobaProximité s'est spécialisée dans la géolocalisation des offres. RegionsJob organise des « Battle Dev », sorte de concours en ligne pour sélectionner des petits génies de l'informatique. Mitch dépanne en urgence les PME qui cherchent de la main-d'œuvre non qualifiée dans les

heures qui viennent. Corner Job propose de trouver un emploi en moins de 24 heures. Monkey tie développe le recrutement par affinités...

Tout cela rend-il vraiment service au demandeur d'emploi ? En démultipliant les annonces, Internet a permis « un accès plus aisé et a priori moins coûteux » aux offres, répond le Conseil d'orientation pour l'emploi dans son rapport publié en mars 2015.

« Il y a des centaines de milliers d'offres qui ne trouvent pas preneurs. Il faut rapprocher les candidats de ces offres, en travaillant non seulement sur les métiers mais aussi sur les compétences. »

Ce document cite aussi une étude américaine selon laquelle les jeunes demandeurs d'emploi qui utilisent Internet auraient des durées de recherche plus courtes, de l'ordre de 25 %.

Toutefois, ce bénéfice n'est pas évident pour tout le monde. « Il ne faut quand même pas oublier qu'il existe une frange non marginale de personnes qui ne savent pas utiliser Internet », rappelle Florine Martin, chargée d'études au centre études et prospective du groupe Alpha.

Et, même pour ceux qui sont à l'aise, « cette multitude d'outils ne change rien à une réalité de base : il y a plus de gens qui cherchent que d'offres de qualité à pourvoir. »

Ainsi, une partie importante des offres qui circulent sur Internet concernent des emplois à temps partiel, voire parfois des missions de quelques heures. Et, effet collatéral important, en rendant les offres d'emploi accessibles à tous, Internet met les demandeurs d'emploi en concurrence avec les actifs occupés.

« Je suis circonspect quant au fantasme qui consiste à penser que grâce au big data, on va

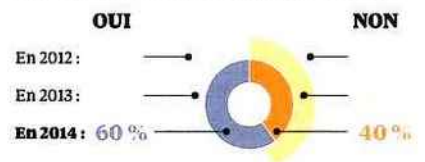
Comment les employeurs recrutent

Quels supports utilisez-vous pour recruter ?

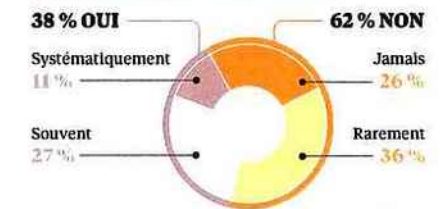


Sources : Méthode de recrutement : la grande enquête, RegionsJob, 2015

Utilisez-vous les réseaux sociaux pour recruter ?



Faites-vous des recherches en ligne pour vous renseigner sur les candidats ?



la Croix

pouvoir améliorer de façon magique l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi », ajoute Yannick Fondeur, chercheur au Centre d'études de l'emploi. En revanche, « l'analyse statistique

des offres d'emploi sur Internet peut contribuer à connaître avec plus de précision les besoins d'emploi par métier, par compétence ou par territoire, précise-t-il. Et, tout en tenant compte du fait que

l'information n'est pas parfaite, cela peut être très utile pour mieux orienter les décisions publiques, en matière de formation notamment. »

Nathalie Birchem

repères

Internet, un outil devenu banal

L'accès à Internet : en 2015, 86 % des personnes de plus de 12 ans étaient équipées d'un micro-ordinateur à domicile, d'une tablette ou d'un smartphone en 2015. 84 % d'entre elles allaient sur Internet et 68 % se connectaient tous les jours.

L'usage pour chercher un emploi : parmi les internautes de 12 ans et plus, 26 % disaient utiliser Internet pour chercher un emploi en 2015. Parmi les demandeurs d'emploi, 76 % avaient recours à Internet pour chercher du travail.

Source : Baromètre du numérique 2015 (Gredoc, Arcep)