

Comment l'informatique influence le recrutement



Philippe Ory, Responsable du Centre de carrière, École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)

Les candidatures sous forme de dossiers « papier » deviennent marginales, au moins pour les professions les plus qualifiées. Elles sont remplacées par les candidatures électroniques, par e-mail ou à travers la page « carrières » du site web de l'employeur. De très nombreuses entreprises refusent maintenant purement et simplement toute autre forme de candidature. Il est temps pour les candidats d'adapter leur CV à ces nouveaux processus de recrutement.

« Veuillez envoyer votre candidature uniquement par e-mail », « Pour postuler, rendez vous sur le site www... », voilà des formules que l'on retrouve de plus en plus souvent au détour des offres d'emploi, y compris celles publiées dans les journaux. Les entreprises offrent de moins en moins la possibilité d'envoyer un dossier de candidature par courrier postal.

Les raisons de cette évolution récente ne se trouvent pas seulement dans la simplification en matière de traitement, de diffusion interne ou de stockage que permettent les outils informatiques. L'informatisation du processus complet de recrutement offre de nombreux autres avantages aux employeurs, ainsi que des possibilités nouvelles en matière de sélection des candidats.

Toute une famille de logiciels professionnels, regroupés sous le terme générique d'*Applicant Tracking Systems (ATS)* – l'expression *Talent Management Software* est également parfois utilisée – est proposée aux entreprises de toutes tailles. Ces logiciels permettent un suivi rapide et centralisé des candidatures en fonction des postes à pourvoir, l'analyse automatique des CV pour en dégager les compétences pertinentes, la sélection des profils en fonction de critères sophistiqués, ainsi que la possibilité de conserver les dossiers intéressants pendant une période plus ou moins longue dans un vivier de candidats (*Talent Pool*).

Au-delà de ces fonctions de base, directement liées au recrutement, certains de ces logiciels s'intègrent dans l'ensemble plus vaste des outils informatiques dédiés à la gestion des ressources humaines de l'entreprise. D'autres fonctions, à l'inverse, sont plus orientées vers le monde extérieur et offrent également la possibilité de gérer la publication d'offres d'emploi sur des sites d'annonces, voire de rechercher automatiquement des CV sur internet.

La plupart des grandes entreprises, ainsi que la quasi-totalité des sociétés directement actives dans le monde du recrutement, sont aujourd'hui équipées de ce type de logiciel. On en trouve plusieurs dizaines sur le marché. Les leaders du marché (Taleo, Kenexa, Success Factors, Peopleclick, MrTed, etc.), bien que peu connus du grand public, voire du milieu IT, sont présents depuis plusieurs années, et leurs produits ont atteint un bon niveau de qualité et de maturité.

Qu'il soit considéré comme une simple base de données de CV ou utilisé comme un outil indispensable dans le processus de sélection du meilleur candidat, l'*Applicant Tracking System (ATS)* est en passe de se généraliser rapidement dans le monde des entreprises. Le candidat a donc un intérêt certain à adapter son dossier de candidature à cette irréversible évolution.

COMMENT OPTIMISER SON CV POUR LES ATS ?

Il s'agit de constituer un CV destiné à être lu aussi bien par un lecteur humain que par un système informatique. Les conseils traditionnels pour améliorer son CV en vue de sa lecture par un recruteur restent donc valables (nous ne les aborderons pas ici, l'espace dévolu à cet article n'y suffirait pas). À ceux-ci s'ajoutent quelques conseils spécifiques.

La plupart des ATS disposent d'un moteur d'analyse (*Resume Parser*) qui permet de mettre dans un format de base de données les informations contenues dans un CV envoyé au format MS-Word ou Acrobat. En se basant sur un certain nombre de facteurs, le moteur d'analyse est théoriquement capable de reconnaître votre nom, votre âge, votre état-civil, les écoles que vous avez fréquentées, les employeurs pour lesquels vous avez travaillé, votre niveau dans différentes langues et vos domaines de compétence professionnelle. Cette reconnaissance automatisée n'étant pas toujours très fiable avec les logiciels actuels, certains employeurs utilisent plutôt la technique qui consiste à vous faire remplir un formulaire en ligne qui suit la structure traditionnelle du CV. Cette dernière méthode a l'avantage de s'assurer que les informations collectées sont fiables et correctement structurées. Toutefois, il est établi que cette manière de faire est peu appréciée des candidats, et beaucoup ne font l'exercice qu'un nombre limité de fois, découragés de devoir réécrire complètement leur CV en ligne pour chaque candidature. Certains systèmes adoptent un compromis: une fois uploadé, le CV est analysé, puis, après quelques secondes, le résultat de l'analyse est soumis au candidat pour correction des erreurs éventuelles.

Les CV structurés sont stockés dans des formats propriétaires. Toutefois, un consortium privé nommé HR-XML, qui regroupe des grandes entreprises de recrutement et des éditeurs de logiciels, a mis au point une structure normalisée pour décrire, entre autres, les informations contenues dans les CV électroniques (HR-XML Staffing Exchange Protocol/Resume).

En plus d'être structuré, le CV est généralement indexé dans son intégralité afin que chaque mot qu'il contient, susceptible de contenir une information sur les aptitudes du candidat, soit répertorié.

Si aucune information critique n'est manquante (par exemple les coordonnées de contact), le CV sera chargé dans la base de données et dûment estampillé d'une date de soumission. S'il s'y trouvait déjà, la version précédente sera écrasée. Le CV du candidat pourra ensuite être retrouvé chaque fois qu'il correspondra aux critères de recherche définis par un recruteur. Il est en effet conservé, même s'il ne correspondait pas au poste à pourvoir immédiatement.

Les critères de recherche du recruteur varient en fonction du poste qu'il cherche à pourvoir. Ce sont généralement l'âge, les formations suivies et les titres obtenus, les langues, mais surtout, les compétences « métier » nécessaires à l'exercice du poste. C'est sur ces dernières que les CV traditionnels pèchent généralement: alors qu'un recruteur peut deviner, au moins en partie, les compétences d'un candidat à la lumière de ses formations et de ses expériences professionnelles, le moteur d'analyse d'un ATS ne le peut pas. Il convient donc de les faire figurer explicitement, en toutes lettres, voire sous formes d'abréviations si celles-ci sont courantes dans le jargon professionnel. Pour ce faire, ne pas hésiter à ajouter à son CV une section « Compétences techniques » ou « Compétences professionnelles » dans lesquelles vos compétences seront listées, en les regroupant idéalement en quelques grands domaines. Ce seront autant de mots-clés susceptibles de faire ressortir votre CV dans la liste des recruteurs.

La technologie évoluant, les moteurs d'analyse deviennent de plus en plus sophistiqués. Certains développent déjà des capacités d'analyse sémantique. Ainsi, ils peuvent deviner avec un certain taux de succès la signification d'un acronyme ou d'un mot ambigu en fonction de sa position dans le CV. D'autres permettent de faire des recherches en utilisant non simplement des mots-clés, mais également des mots proches, voire les concepts qui y sont liés: par exemple une recherche pour un développeur Java fera également ressortir les profils de développeurs ayant mentionné les mots « JDBC » ou « J2EE » (mais pas forcément « Java »), qui sont conceptuellement proches. D'autres encore se focalisent sur l'analyse multilingue des CV, qui peuvent, après tout, être écrits dans toutes les langues. Il ne faut toutefois pas oublier que, malgré leurs capacités de plus en plus impressionnantes, ils sont loin d'être fiables à 100%.

La grande faiblesse des moteurs d'analyse, même les plus avancés, réside dans leur incapacité à extraire des informations pertinentes d'un CV mis en forme d'une manière un tant soit peu évoluée, ou rédigé dans un langage trop insolite. Afin que cette faiblesse ne se retourne pas contre les candidats, on déconseille par exemple l'usage de tables pour la mise en page. La mise en colonnes (comme dans les journaux) est également déconseillée. Enfin, il faut renoncer à utiliser des images pour véhiculer des informations textuelles, car celles-ci ne sont tout simplement pas reconnues.

La plupart des ATS s'attendent à ce qu'un CV débute par le nom et le prénom du candidat, suivis par les coordonnées de contact réparties sur plusieurs lignes (une ou deux lignes pour l'adresse postale, une ligne pour l'e-mail, une pour le téléphone), c'est donc la manière la plus sûre de présenter ces informations pour qu'elles soient reconnues. Afin d'éviter toute confusion avec celles du candidat, on évitera de mettre d'autres coordonnées de contact dans le CV (employeurs, références, etc.), celles-ci étant de toute façon inutiles.

Au niveau du style, il est important que les titres des différentes sections du CV soient formulés de manière classique plutôt que d'une manière inhabituelle: l'intitulé « Expérience professionnelle » sera reconnu, ainsi que les informations qui le suivent, alors que « Carrière, stages et autres activités » ne le sera probablement pas (ni les informations qui le suivent).

De plus, il vaut mieux séparer les sections que les regrouper: deux sections « Informatique » et « Langues » distinctes sont préférables à une seule section « Informatique et Langues » (pour un lecteur humain également, d'ailleurs).

Enfin, une fois votre CV optimisé, tenez également compte des deux points suivants:

- Si la candidature se fait par e-mail plutôt qu'à travers un site web, il faut systématiquement mentionner le titre et la référence du poste dans le sujet du message. Cela diminue grandement les risques de perte ou de mauvais aiguillage, en particulier dans les entreprises d'une certaine importance qui reçoivent de nombreuses candidatures.
- Au moment d'envoyer ou de télécharger votre CV, privilégiez le format MS-Word (.doc) ou le format Rich Text (.rtf), qui sont reconnus par quasiment tous les ATS, et dont il est plus facile d'extraire des informations que d'un fichier au format Acrobat (.pdf). N'utilisez pas d'autres formats de fichier, à moins qu'ils ne soient explicitement mentionnés.