

RECRUTEMENT : LA COURSE À LA SPÉCIALISATION

Onlysalesjob, Onlyengineerjobs, GraduAid, Alterjobs...

Les plateformes de recrutement hyper spécialisées fleurissent sur la toile belge.

Une évolution inévitable dans un monde du travail où recruteurs et candidats sont sur-connectés. Une mutation qui ne semble pourtant pas remettre en cause la pérennité des sites généralistes.

LÉA AUBRIT

« **T**outes les semaines en Belgique, il y a un *job board* qui ouvre et un autre qui ferme », pose d'emblée Serge Goffin, cofondateur de onlysalesjob.be. En face, les généralistes historiques comme Monster ou StepStone continuent leur course aux chiffres. C'est à celui qui proposera le plus de jobs, le plus de candidats. Mis en ligne au début des années 2000, les deux sites ont bouleversé le monde du recrutement. Aujourd'hui, avec le poids considérable pris par les réseaux sociaux et l'évolution de la conjoncture économique, une deuxième phase est en marche.

« Les attentes des entreprises en termes de *sourcing* ont changé, explique Camille Travers, consultante web social dédiée au recrutement (octopusfactory.com) et auteur du livre *Du e-recrutement au recrutement 2.0*. Au lieu de recevoir des CV en quantité, elles veulent des candidatures ciblées, explique-t-elle. Les gens restent moins longtemps en poste. Trois ans en moyenne, contre cinq auparavant. Donc, même s'il y a moins de postes ouverts, la partie recrutement prend plus de temps. » Avec la crise, on cherche aussi des moyens plus efficaces, pour réduire les coûts notamment. « Il y a moins de prise de risque, résume Camille Travers. Les recruteurs recherchent de plus en plus le mouton à cinq pattes. »

« Le monde est devenu complexe, confirme Serge Goffin. Côté candidat, une personne sur deux passe par Google. Elle est alors redirigée vers des méta-moteurs, comme Indeed, qui intègrent un référencement payant et un référencement naturel. » Côté recruteur, sélectionner en amont la bonne plateforme permet dès lors de gagner en visibilité auprès du public cible. « Le problème majeur du recruteur est qu'il reçoit trop de candidatures non pertinentes, ajoute le cofondateur d'onlysalesjob.be. On envoie aujourd'hui son CV en un clic. Faire le tri dans cette masse devient dès lors très lourd pour les entreprises. »

Chacun sa niche

La plateforme spécialisée dans un domaine ou à destination d'un public précis semble donc être la solution que tous attendaient. Chacune à leur façon, ces nouvelles venues tentent de régler les difficultés de recrutement dans leurs propres secteurs. Sur GraduAid, l'étudiant ou jeune diplômé trouvera ainsi des offres qui lui sont spécifiquement destinées. Le site fonctionne de plus comme un site de rencontre, avec un algorithme de *matching*. « La communication RH doit se spécialiser, rappelle Camille Travers. Parler à tout le monde de la même manière revient à ce que personne ne se sente concerné. »



PHOTOS: PG

CAMILLE TRAVERS
La consultante web a écrit dès 2013 sur les évolutions du recrutement en ligne.



JAN HEIREMANS
administrateur délégué de StepStone Belgique.

GRADUAID.BE

- **Fondé en 2015** et actif depuis octobre dernier, le site est mené par une équipe de cinq personnes (dont trois à temps plein) partagée entre la Flandre, Bruxelles et la Wallonie
- **Segment:** l'emploi pour les jeunes diplômés
- **Gratuit** pour les candidats et les entreprises «passives».
- **Payant** pour les entreprises qui veulent profiter de profils complets
- **5.327 (futurs) jeunes diplômés** et **520 entreprises** utilisent GraduAid pour recruter.
- **Plus de 1.200 jobs** pour juniors en ligne.

«Les jeunes n'ont pas la bonne vision du marché du travail. Ils ne voient que les partenaires importants des universités et non les entreprises qui recrutent le plus, c'est-à-dire les PME. Notre objectif est de réduire le gap entre les jeunes et le monde du travail par des offres ciblées pour les juniors mais aussi par des événements, des articles et des conseils.»

Florence Loumaye, responsable business et développement du site.

LA JEUNE ÉQUIPE DU SITE GRADUAID

se partage
entre Bruxelles,
la Flandre
et la Wallonie.



La segmentation est donc en marche. Mais créer sa plateforme spécialisée n'est pas si simple. «Créer un *job board* est vraiment difficile, affirme Serge Goffin. Il faut combiner différentes expertises: le recrutement, les technologies, la création de base de données et le référencement.»

Des difficultés qui confortent les généralistes dans leur position. Monster.be, ne craint ainsi pas la concurrence de ces sites spécialisés. «Une marque comme Monster a une notoriété assez importante pour attirer naturellement un grand nombre d'offres d'emploi chaque mois, venues de tous les secteurs, explique Ulrich Biebaut, *general manager* de Monster Belgium. Nos clients savent que même s'ils recrutent la plupart du temps un seul type de profil, ils trouveront des profils très différents d'un mois à l'autre. C'est beaucoup plus difficile pour un site spécialisé dans une niche de recrutement de faire une telle promesse...» Une promesse d'expérience et d'accès à un public large que fait aussi StepStone. «Nous pouvons couvrir la majorité des besoins d'une société avec une seule plateforme», affirme Jan Heiremans, administrateur délégué StepStone Belgique.

Pour lui, les plateformes spécialisées ne sont pas une nouveauté et sont de surcroît difficiles à pérenniser. «Avoir une technologie de base n'est pas très difficile. Là où ça se complique, c'est quand il s'agit d'atteindre une masse critique, soit un marché vivant sur votre site. C'est surtout le cas dans la petite Belgique. Pour passer cette barrière de la masse critique, il faut des investissements et du personnel», ajoute-t-il. Un seul marché a selon lui le potentiel en Belgique pour perdurer: celui de l'IT. «C'est pourquoi StepStone a racheté Ictjob.be début 2015, complète l'administrateur délégué. L'IT est l'une des niches les plus importantes et Ictjob.be a une position de leader. Depuis le rachat d'Ictjob.be, la croissance de StepStone est énorme. Elle varie entre 15 et 40% selon les mois, entre 2015 et 2016.»

Racheter des sites spécialisés n'est toutefois pas la panacée pour les généralistes, selon Serge Goffin. «Les sites spécialisés ont développé des fonctionnalités spécifiques à leur secteur. Ils les ont ensuite automatisées. Les généralistes sont, eux, devenus des machines à ➤

ONLYSALESJOB.BE

- **Fondé en 2011** par Serge Goffin et Alexandre Dembour
- **Une équipe de neuf personnes** installées dans les locaux du groupe IPM, qui détient 7% du capital
- **En chiffres:** 300 entreprises clientes, environ 3.000 visiteurs uniques par jour, 100 inscriptions par jour, une *database* de 25.000 candidats

visibles (c'est-à-dire en recherche active) et de 25.000 invisibles, environ 2.000 offres d'emploi sur le site en moyenne, plus de 100 recrutements par mois, un chiffre d'affaires en 2015 de 700.000 euros (1million prévu pour 2016)

- **L'abonnement annuel** illimité coûte 8.000 euros (2.495 euros

pour les entreprises de moins de 60 salariés),

- **Segment:** la vente et le marketing tous secteurs confondus. Le secteur du retail a notamment pris de l'importance en 2013 avec le rachat de Talentforretail. Aujourd'hui les clients importants sont Carrefour, Delhaize, Lidl, Zara ou encore Massimo Dutti
- **Ouverture** l'an passé sur les Pays-Bas

«Le secteur du "retail" est à la recherche de profils rares, difficiles à trouver, comme les vendeurs au background technique ou les bilingues.»



ALEXANDRE DEMBOUR (À GAUCHE) ET SERGE GOFFIN
Ils ont fondé le site Onlysalesjob.be en 2011.

traiter des CV dotés de moteurs de recherche incroyables. Il leur est donc plus difficile, a posteriori, de modifier leurs gros softwares.»

Un marché qui se tend

«Les sites généralistes présentent toujours des chiffres impressionnants. Mais quelle qualité offrent-ils ?, questionnent quant à eux André et Olivier Lambert, fondateurs d'Onlyengineer.com. Ce qui nous rassure c'est que l'on voit de plus en plus d'offres ciblées, des actions qui montrent qu'ils savent que l'on existe. Certains sites généralistes commencent d'ailleurs à se tourner vers nous pour poster leurs annonces sur notre site.»

«Le monde du recrutement en ligne change radicalement, ajoute Olivier Lambert. On le voit bien aux Etats-Unis: les sociétés se tournent vers les sites de niches et les gros généralistes perdent des parts de marché.»

Alors, les grands sites généralistes sont-ils menacés par la multiplication des plateformes spécialisées? Pas vraiment, selon Camille Travers. «La spécialisation n'est pas toujours la solution car certaines plateformes ne fonctionnent pas, explique-t-elle. La maîtrise du

ALTERJOB.BE

- **Fondé** par Stefan De Keyser en 2008
- **Segment:** les jobs permettant d'utiliser son expérience et ses compétences dans des projets chargés de sens, avec des finalités sociales ou environnementales éloignées des préoccupations les plus courantes du secteur privé et commercial
- **4.500 employeurs** différents (hôpitaux, hautes écoles et universités, mutuelles, grandes et petites associations, entreprises d'économie sociale et certaines PME qui souhaitent engager des personnes investies socialement)
- **500.000 visiteurs** uniques chaque année

LA CHRONIQUE ÉCONOMIQUE D'AMID FALJAOUI

Du lundi au vendredi, *Amid Faljaoui*, Directeur général de Trends-Tendances, dévoile les coulisses des entreprises et passe en revue les grands événements de l'actualité économique.

à 07:50
et 19:00



ONLYENGINEERJOB.BE

- **Fondé** en janvier 2015 par André Lambert et son fils Olivier, tous deux ingénieurs
- **Une équipe d'une dizaine de personnes** installée à Braine-l'Alleud et un site qui couvre la Belgique, la France et les Pays-Bas
- **Segment:** les ingénieurs, un métier en constante évolution de par les améliorations techniques
- **En chiffres:** 13.000 offres d'emploi, dont 4.000 sur la Belgique. 25.000 visiteurs uniques par mois et une croissance à deux chiffres chaque mois. 10.000 ingénieurs inscrits en un an. Des tarifs entre 299 et 599 euros pour un recruteur avec une possibilité de gratuité pour les start-up.

ANDRÉ ET OLIVIER LAMBERT
Père et fils travaillent ensemble à la tête de Onlyengineer.com.

«Notre plus grand défi, c'est la notoriété. Il faut se faire un nom et cela commence par les communautés d'ingénieurs, dans les écoles, il y a un énorme travail à faire. Notre seconde priorité, en tant qu'ingénieurs, c'est la technologie. Nous utilisons les dernières innovations en la matière ("semantic technology", "CV matching", "multiposting", etc.) mais la plus grosse menace pour nous est de voir arriver une nouvelle innovation. Heureusement nous sommes petits et agiles, contrairement aux gros mastodontes généralistes.»

Olivier Lambert

référencement est indispensable et, dans certains métiers en très grande tension, comme les développeurs, cela reste difficile de trouver des profils. Pour moi, il y aura toujours des généralistes car ils répondent à un grand nombre d'entreprises dans leurs besoins de diffusion, même s'ils ont perdu des parts de marché. Le marché est en train de se rétrécir et seuls les gros généralistes vont rester.» ©

www.musiq3.be