

Jobboards (sites de recherche d'emploi)

Sommaire

1 Définition.....	1
2 Rôle des jobboards.....	1
2.1 Les atouts des jobboards.....	2
2.2 Leurs faiblesses.....	2
3 Utilisation des jobboards.....	3
4 Choix des jobboards.....	3
5 Quelques jobboards consacrés à l'informatique.....	4

1 Définition

Le **marché du e-recrutement est en plein essor** : en France, il existe plus de 400 sites de recrutement, généralistes ou spécialisés, par secteur d'activité ou par profil de candidates et candidats. C'est dans ce cadre que se développent les jobboards.

Un **jobboard (ou *job board*)** est site web qui affiche des offres d'emploi¹. Le principe de fonctionnement est simple : **les offres d'emploi proposées sont des annonces déposées par les entreprises et les cabinets de recrutement. La vocation première d'un jobboard réside dans la publication et la diffusion d'offres d'emploi à destination des demandeurs d'emploi.** Les offres d'emploi, déposées par les recruteurs, peuvent être consultées librement par les visiteurs. Elles sont généralement accessibles dès la première page du site, via un formulaire ou un moteur de recherche. Les jobboards proposent **deux grands types de services aux recruteurs : dépôt d'offres d'emploi et consultation des CV de la CVthèque.** On peut aussi y trouver des conseils en recherche d'emploi, des informations sur le marché de l'emploi par secteur, etc.

Certains jobboards sont généralistes, d'autres sont spécialisés. Peut être qualifié de « **généraliste** » un jobboard qui propose des offres d'emploi à tout type de demandeur d'emploi, quel que soit son métier, son secteur d'activité ou encore son niveau d'études. Quelques jobboards généralistes : apec.fr, cadreemploi.fr...

Au contraire, un jobboard « **spécialisé** » propose des offres d'emploi à un public restreint. Il peut s'agir d'une spécialisation sur une famille de métiers (informatique, Ressources humaines), sur un secteur d'activité (agriculture, environnement), sur un niveau d'études (BAC+2, diplôme d'ingénieur), sur un niveau d'expérience (jeune diplômé, senior), sur un statut (cadre), sur une cible (travailleur handicapé, étudiant étranger) ou encore sur un niveau de rémunération souhaité. On pourra par exemple citer kapstages.com ou stage.fr qui se spécialisent sur l'emploi des stagiaires et alternants, ou Cominjob consacré exclusivement aux métiers de la communication, du marketing et du digital.

2 Rôle des jobboards

La logique des jobboards, contrairement à celle des RSP, est directement utilitaire : il s'agit de trouver dans l'immédiat un poste ou un stage. Et s'ils font face à la concurrence des réseaux sociaux, ils sont tout de même encore très utilisés.

1 Pour avoir des informations concernant les agrégateurs ou métamoteurs tels que Keljob Ou Indeed et les sites de « *matching* », lisez l'article de L'Étudiant : « [Les sites d'emploi à la loupe](#) » (2016).

2.1 Les atouts des jobboards

- Ils permettent de **trouver l'ensemble des offres du marché**.
- On peut **se rendre facilement visible des recruteurs** en publiant son CV sur les CVthèques de ces jobboards.
- Les **annonces proposées sur les jobboards sont souvent bien qualifiées**, car les recruteurs ont déposé leurs annonces sur ces sites (la plupart en payant) avec une attente forte de candidates et candidats et car elles sont souvent vérifiées par le site qui les diffuse.
- Nombre de jobboards développent **une partie éditoriale (dossiers, pratiques, conseils...)** qui est d'autant plus judicieuse qu'elle doit permettre de fidéliser les internautes.

2.2 Leurs faiblesses

- Leur plus gros défaut est le nombre très élevé de CV dans les CVthèques ne permettant aux candidats et candidates que d'espérer une **improbable réponse, sauf dans certains secteurs comme celui des développeurs**.
- Les jobboards commerciaux qui sont parfois rémunérés aux clics de l'internaute ont intérêt à proposer un maximum d'annonces. **La pertinence des résultats peut en souffrir**.
- Un jobboard ne publiant que des annonces qui lui ont été fournies par les recruteurs n'est évidemment **pas exhaustif**.

Ainsi, « *Les candidatures spontanées sont le premier canal de recrutement des jeunes diplômés, mais **déposer un CV dans une CVthèque fait souvent l'effet d'une bouteille à la mer*** », prévient Yannick Fondeur, chercheur au Centre d'études de l'emploi et spécialiste du e-recrutement. De fait, les sites *corporate*² comme les sites d'emploi recueillent des masses considérables de candidatures.

Pour exemple, une entreprise comme L'Oréal reçoit plusieurs centaines de milliers de candidatures électroniques par an et un site comme Monster.fr recense pas moins de 4 millions de CV ! C'est pourquoi ce spécialiste du e-recrutement conseille de **multiplier les candidatures spontanées**, mais surtout d'**actualiser très régulièrement les CV déposés dans les CVthèques**, faute de quoi ils risquent d'être rapidement ensevelis sous le flot de nouvelles candidatures. « *L'idéal pour sortir du lot est de trouver un interlocuteur au sein de l'entreprise et de donner ainsi à sa candidature une dimension relationnelle* », souligne Yannick Fondeur. Et, à défaut, pourquoi pas se distinguer en doublant sa candidature électronique par un envoi postal.

D'après une enquête de 2019³, **alors qu'en moyenne 49 % des candidat·e·s postulent via un jobboard, seuls 19 % des candidat·e·s recruté·e·s ont été trouvé·e·s grâce à ce canal**. À l'inverse, le recrutement par cooptation qui est de plus en plus plébiscité par les recruteurs ne représente que 2,63 % des candidatures. Il ne s'agit pas, pour les demandeurs d'emploi, de délaisser les jobboards, mais il faut, en parallèle, utiliser d'autres canaux de recrutement. Le réflexe le plus courant reste le bouche-à-oreille. Selon l'étude *Talent Trends* de LinkedIn, un candidat sur deux commence par solliciter ses proches lorsqu'il est en recherche d'opportunités.

2 Les entreprises utilisent de plus en plus leurs sites *corporate* (vitrine de leurs activités) pour diffuser leurs offres d'emploi et attirer les candidates et candidats. Certains grands groupes, de L'Oréal au Crédit Agricole en passant par Bouygues, développent même des espaces dédiés qui jouent la carte de la « marque recruteur » avec vidéos, animations et autres descriptifs argumentés sur leurs « métiers passion » et les « talents recherchés »...

3 « [Recruiting benchmark report 2019](#) ».

C'est un bon réflexe, sachant que la recommandation (dite cooptation) est source de nombreux recrutements.

L'usage du Web exige donc d'adapter sa méthode de prospection⁴.

3 Utilisation des jobboards

- Comme ce sont les CV dernièrement mis à jour qui apparaissent en premier, vous avez tout intérêt à revenir régulièrement sur le site où vous avez chargé votre CV et à l'actualiser, même s'il n'y a rien à changer.
- Vous devez réfléchir aux mots-clés indispensables à mettre dans votre CV. En effet, l'algorithme d'une CVthèque repère les mots-clés de votre CV pour le catégoriser.
- Mieux vaut préciser le secteur d'activité des entreprises citées dans vos expériences pour plus de clarté.
- Un CV avec des erreurs de frappe ou d'orthographe dans une CVthèque, c'est rédhibitoire : en plus d'agacer les recruteurs, les erreurs deviennent un véritable obstacle à la recherche puisque l'algorithme du jobboard risque de ne pas reconnaître des termes utiles à la recherche.
- La police d'écriture de votre CV doit être sans empattement puisqu'il sera lu sur écran et ne doit pas être trop petite.
- Si vous avez choisi de mettre une photographie sur votre CV, elle doit impérativement vous représenter avec un sourire avenant et avec une tenue appropriée.
- Il est nécessaire de télécharger le PDF de votre CV sur la CVthèque.
- Il est inutile de multiplier les CV sur de trop nombreux jobboards. Cela complique les mises à jour et mieux vaut être ciblé. L'idéal est de poster votre CV sur un site généraliste et deux ou trois sites spécialisés en mettant le même document partout pour ne pas déconcerter les recruteurs.

4 Choix des jobboards

Comment choisir ses plateformes de jobboards où déposer son CV ? « Il faut les tester et trouver celle qui convient le mieux à ses besoins, mais aussi à son mode de recrutement. Par exemple, le processus de recrutement d'un grand groupe n'est pas le même que celui d'une start-up. Au-delà des méthodologies de matching, le ton et le discours proposés par chaque plateforme peut être un critère, car il doit correspondre à la manière de communiquer de l'entreprise », résume Jimmy Hoareau, chez DigitaWeb. Et même si LinkedIn n'est pas au cœur de cette approche qualitative du recrutement, tous s'accordent à dire qu'il ne faut pas disparaître de ce réseau social professionnel. « Il faut être présent sur LinkedIn, juste pour la visibilité, avec un profil mis à jour », confirme Éric Gouin. SkillValue permet d'ailleurs que ses certifications d'évaluation techniques soient publiées sur LinkedIn. Même son de cloches chez CareerBuilder : « LinkedIn apporte de la visibilité, c'est incontestable. Cela n'empêche pas de miser parallèlement sur une ou plusieurs plateformes spécialisées pour y mener la procédure de recrutement. Nous sommes complémentaires », conclut Damien Michaud.

⁴ Ainsi est apparu en 2017 le m-recrutement (ou recrutement sur mobile) qui fonctionne sans longs descriptifs de poste ni nombreux champs à remplir puisque c'est en « swipant » sur son smartphone qu'il est possible d'accepter ou non un poste : on swipe à gauche pour manifester son intérêt pour le poste, à droite, pour passer au suivant. On peut citer quelques applications comme Kudoz ou l'application de mise en relation de professionnels Shapr qui ont complètement intégré ce mode opératoire. Ces applications s'avèrent surtout être des alternatives aux agences d'intérim et proposent des missions ponctuelles et temporaires.

Pour plus d'informations, lisez l'article « [Le recrutement mobile : révolution ou illusion](#) » sur Hunteed (2018).

5 Quelques jobboards consacrés à l'informatique

Les plateformes spécialisées dans le recrutement IT⁵ seraient une des réponses aux difficultés d'embauche qui subsistent dans le domaine du développement informatique. En effet, **il manque près de 20 000 développeuses et développeurs en France. Et au niveau européen, il y aurait 7 millions de postes à pourvoir, pour 6 millions de profils**, soit une pénurie de 1 million de candidat·e·s. Autant dire que la situation est tendue, à la fois côté employeurs, qui peinent à recruter, mais aussi pour les développeurs qui sont « sur-sollicités ». D'où une multiplication de ces jobboards IT qui proposent aux candidat·e·s, comme aux recruteurs, d'optimiser leurs recherches. Plus d'une quinzaine de ces sites spécialisés sont aujourd'hui **accessibles gratuitement pour les candidates et candidats** et moyennant finances pour les recruteurs. Quels sont leurs avantages par rapport aux plateformes généralistes ? Comme pour les sites de rencontres, ils **mettent en avant le « matching », entre les profils des candidat·e·s et des recruteurs, c'est-à-dire un haut niveau de correspondance entre les qualifications recherchées et les compétences effectives des candidates et candidats**.

« Nous sommes plus sélectifs dans la mise en relation, donc les employeurs accélèrent leurs processus de recrutement et trouvent plus facilement les bons profils, quant aux candidat·e·s : ils ne sont pas submergés par des offres, qui ne leur correspondent pas forcément », résume Julien Nique, directeur marketing de ChooseYourBoss, plateforme éditée par le groupe Figaro.

Même son de cloches chez Talent.io. « **Grâce à une présélection des candidates et candidats nous atteignons des niveaux d'efficacité très élevés dans le recrutement.** Sur notre plateforme, un candidat sur quatre trouve un job en moins d'un mois. Pour les recruteurs, nous avons un taux de réponses à une recherche de poste de 97 %, avec 60 % des réponses positives. Plus d'un message sur deux d'un recruteur amène donc à un entretien. À titre de comparaison, sur LinkedIn le taux de réponses pour les recruteurs est de 3 à 4 % », précise son co-fondateur, Jonathan Azoulay.

Cette présélection se fait grâce à des algorithmes, et peut être complétée par des échanges téléphoniques. « Nous appelons les candidates et candidats pour évaluer leur niveau technique et leur motivation », poursuit Jonathan Azoulay. **Certaines plateformes proposent également une évaluation en ligne des compétences** afin de démontrer le niveau technique réel de chaque candidat. C'est le cas de SkillValue. « Nous proposons une évaluation des compétences, en complément de nos services de recrutements, basée sur plus de cinq cents tests réalisés par des experts. Il s'agit notamment de quiz et de tests de codages », explique son CEO, Éric Gouin.

En outre, il est **parfois possible de partager le profil GitHub directement sur les jobboards**, comme sur la plateforme LesJeudis.

Enfin, pour faciliter la promotion des entreprises qui proposent des annonces, la plupart des Jobboards proposent des **espaces dédiés, sortes de mini-sites, où le recruteur peut poster divers contenus**. « Nos profils des recruteurs intègrent une présentation de l'entreprise, une évaluation des conditions de travail en partenariat avec [ChooseMyCompany](#)⁶, des actualités, les technologies qu'elle utilise, etc. », indique Damien Michaud de CareerBuilder. Cela complète bien les

5 *Information Technology*, en français « Technologies de l'information et de la communication » (TIC) renvoie aux techniques utilisées dans le traitement et la transmission des informations, c'est-à-dire à l'usage des ordinateurs, du stockage, des réseaux et des appareils, des infrastructures et des processus pour créer, traiter, stocker, sécuriser et échanger toutes sortes de données électroniques.

6 ChooseMyCompany décerne les prix *Happy at work* et propose régulièrement des classements des entreprises où les salariés sont les plus satisfaits. On y trouve également des offres d'emploi.

informations que l'on peut trouver sur le site [Glassdoor](#)⁷ où les employés évaluent anonymement leur environnement de travail et notent leur entreprise.

Voici les sites les plus importants consacrés à l'informatique, entre autres aux développeurs⁸ :

Bluecoders	https://www.bluecoders.io	LesJeudis	https://www.lesjeudis.com/
Carrière info	https://www.carriere-info.fr/	Maddyjobs	https://maddyjobs.com/
ChooseYourBoss	https://www.chooseyourboss.com	Remixjobs	https://remixjobs.com
CodinGame	https://www.codingame.com	Réseau emploi	http://www.reseau-emploi.com/
Digikaa	http://www.digikaa.com	SidePulse	https://sidepulse.com
Dot Jobs	http://www.dotjobs.io	SkillValue	https://skillvalue.com/
Freelance info	https://www.freelance-info.fr/	Syntec Numérique	http://cvtheque.talentsdunumerique.com
Hired	https://hired.com	Talent.io	https://www.talent.io
Jobset	http://jobset.io	Tech talent	https://techtalent.io
Ladiv	https://www.ladivgroup.com	Welcome to the Jungle	https://www.welcometothejungle.co/

5.1

⁷ Glassdoor est un site Internet où les employés actuels et anciens employés d'entreprises évaluent leur environnement de travail de manière anonyme. En plus des offres d'emploi, Glassdoor propose conjointement des commentaires anonymes, des évaluations et des informations sur les salaires, ainsi que des retours d'entretien pour aider les demandeurs d'emploi à trouver un emploi et un employeur qu'ils apprécient.

⁸ Lisez l'article « [Quelles plateformes web pour le recrutement des développeurs](#) » sur *L'informaticien*, mai 2019.