

## MÉTHODES DE RECRUTEMENT 4.0 : (cas Employpartner) RECRUITMENT METHODS 4.0: (Employpartner case)

FEGHOUL Djennat <sup>1\*</sup>, BENABED Fatma <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Université Amar Telidji Laghouat, Email, feghoul.djennat01@gmail.com;

<sup>2</sup> Université Amar Telidji Laghouat, Email, f.bena2013@gmail.com;

*Reçu le:* 03/08/2023

*Accepté le:* 15/10/2023

*Publié le:* 30/10/2023

**Résumé :** Recruter c'est attirer des ressources humaines en quantité et en qualité nécessaires et suffisantes à qui serait confiée la gestion de tous les capitaux de l'organisation (financiers, matériels et humains). Le recrutement est une opération délicate qui peut influencer l'avenir de l'organisation, il est aussi une opération coûteuse, il nécessite alors une démarche précise. Le seul moyen d'attirer les meilleurs talents dans l'organisation est le recrutement 4.0. Certes, les logiciels disponibles sont toujours plus nombreux et plus poussés. Mais l'organisation doit impérativement rester en contrôle du processus. Il est donc crucial de connaître ces technologies, de même que les bénéfices, les menaces et les facteurs critiques de succès qui y sont associés. En premier lieu, l'objectif de notre travail est de définir une cartographie des solutions digitales RH existantes dans chaque phase du processus de recrutement, En deuxième lieu, le but est de mettre en exergue la contribution des nouvelles pratiques du recrutement sur les comportements innovatifs des acteurs.

**Mots clés :** Recrutement, ressources humaines, attiré, fidélise.

**JEL Classification Codes :** D89, D23.

**Abstract:** Recruiting means attracting human resources in the necessary and sufficient quantity and quality to whom the management of all the organization's capital (financial, material and human) would be entrusted. Recruitment is a delicate operation that can influence the future organization; it is also a costly operation, so it requires a precise approach. The only way to attract top talent to the organization is through Recruitment 4.0. Admittedly, the available software is always more numerous and more advanced. But the organization must imperatively remain in control of the process. It is therefore crucial to know these technologies, as well as the benefits, threats and critical success factors associated with them. Firstly, the objective of our work is to define a mapping of existing digital HR solutions in each phase of the recruitment process, Secondly, the aim is to highlight the contribution of new recruitment practices on innovative behaviors actors.

**Keywords:** Recruitment, human resource, attracted, loyalty.

**JEL Classification Codes :** D89, D23.

### 1. Introduction

Pendant des milliers d'années, les ressources humaines on était choisis essentiellement sur des critères physiques. Ils sélectionnaient les plus costauds, ceux en meilleure santé. Le recrutement était alors facile et, en dépit de l'inadéquation de ces critères dans notre monde actuel, les recruteurs, inconsciemment, continuent à attacher de l'importance à ces critères physiques. Ce n'est pas pour rien que les P-DG des 500 premières organisations américaines sont plus grands en moyenne de 6,35 cm par rapport à l'Américain moyen. Ensuite est venu le temps pour les recruteurs de concentrer leur sélection sur l'intelligence (QI), l'expérience, les diplômes,

\* *Auteur correspondant*

l'esprit logique, analytique, mathématique. Comme la plupart des postes de travail étaient interchangeables d'une organisation à l'autre, l'expérience et la performance passée étaient les meilleurs indicateurs de la performance future.

Puis, une période encore récente avec l'avènement de l'intelligence émotionnelle au côté des compétences et du QI. Enfin, la période actuelle où le défi consiste à recruter les gens sur leur potentiel, sur leur capacité à évoluer et à s'adapter à un environnement complexe, changeant : Des personnes avec une curiosité insatiable qui les pousse à se dépasser, à explorer de nouveaux chemins et de nouvelles idées. Des visionnaires qui voient des connexions là où les autres ne voient rien. Des talents avec un fort degré de motivation pour elles-mêmes et leurs équipes. Une ténacité à toute épreuve pour surmonter les échecs et les difficultés, sans pour autant oublier des qualités d'intelligence et des compétences techniques adaptées au poste.

A travers notre étude nous tenterons d'apporter des éclaircissements et des éléments de réponses à la problématique suivante : **Que signifie le recrutement 4.0 ? Quelles en sont ses caractéristiques ? Comment les logiciels de recrutement peuvent-ils aider les DRH à mieux recruter ?**

### 2. Le cadre théorique du recrutement 4.0

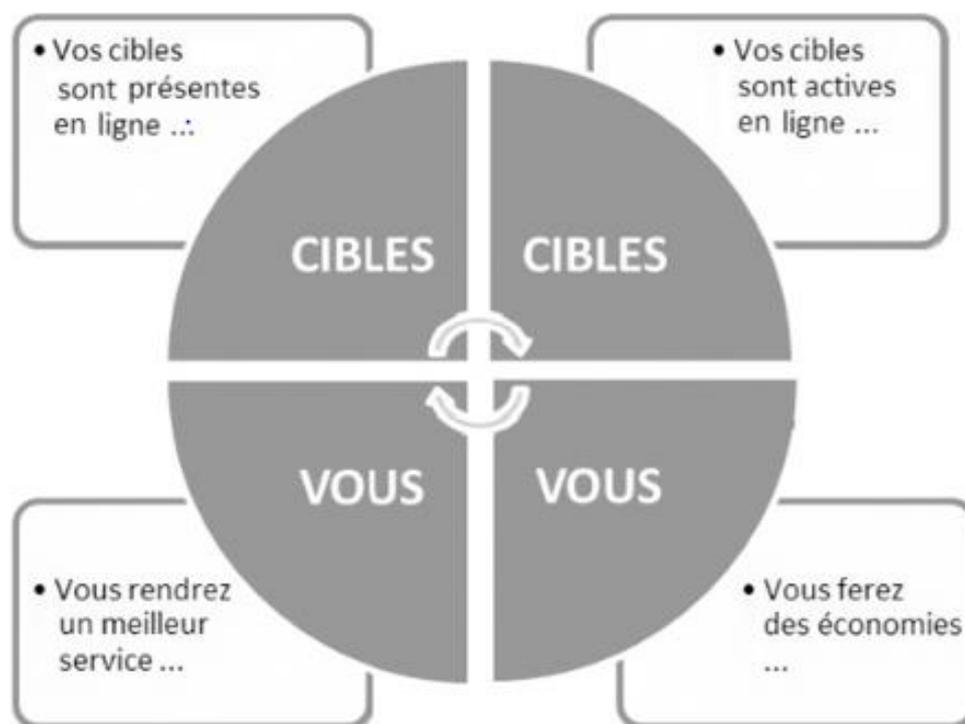
Le recrutement 4.0 est un sujet qui a suscité beaucoup d'interrogations ces dernières années, dû certainement à l'ambiguïté qui l'entoure par rapport à d'autres moyens de recrutement.

#### 2.1 L'origine du recrutement 4.0 (Le carré des raisons) :

Le recrutement est une tâche délicate qui détermine la performance organisationnelle, et qui affecte directement la productivité et l'image de l'organisation. Le recrutement est la pratique de gestion des ressources humaines la plus visible à l'extérieur de l'organisation puisque non seulement les candidats, mais aussi le grand public, peuvent en voir des manifestations tangibles. (Cadin, 2012, p 299) Le recrutement est défini comme un ensemble d'activités par lesquelles les gestionnaire informent à des personnes susceptibles de posséder les compétences requises qu'un poste vacant (ou susceptibles de le devenir) dans leur organisation, et incitent ces personnes à offrir leurs service, c'est-à-dire à poser leur candidature (ISAFFO J.R. 1990, p.96).

Internet est officiellement né le 12 mars 1989. Son inventeur : Tim Berners-Lee. Il met en place le World Wide Web dans le but de faciliter le partage d'informations, de fichiers et de courriers électroniques. Avec la démocratisation des outils web, Quatre raisons principales motivent les organisations à utiliser le Web (Le World Wide Web) dans le cadre de leurs recrutements. Deux de ces raisons relèvent des cibles, et deux de l'organisation elle-même. Deux de ces raisons répondent à des motivations quantitatives : les candidats potentiels y sont. Deux autres raisons, non moins importantes, sont du registre du qualitatif : les candidats potentiels sont actifs dans le Web au point d'offrir spontanément de l'information, ce qui permet à l'organisation de mieux cibler les talents potentiel.

#### Figure N° 1.les raisons pour les quelle l'entreprise se met au web



Source : Jacques Digout, Besson Laurent- e-Recrutement à l'ère du Web 2.0 et des réseaux sociaux-vuibert – page14

## 2.2 Les phases d'un recrutement 4.0

Le processus de recrutement comprend plusieurs étapes de la préparation de recrutement, quand un besoin est identifié, jusqu'à l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés dans l'organisation. Pourvoir un poste est un acte de management essentiel qui, sous une apparence de simplicité, est le résultat d'une démarche complexe. Le terme de processus, « enchaînement de phénomènes répondant à un certain schéma et aboutissant à un résultat déterminé », lui convient parfaitement bien. Il est constitué d'une succession de tamis dont les mailles, de plus en plus fines, doivent vous permettre de faire émerger le candidat, le plus approprié à votre besoin. (Falco, 2016, p02) on peut le diviser en quatre phases successives : Le tableau suivant tiré du livre Processus de recrutement de Rebecca A. Richards montre les différentes phases du recrutement traditionnel et durée de leur déroulement grâce à cette méthode traditionnelle il est plus facile d'intégrer le recrutement 4.0 dans chaque phase.

**Table N°1. Les phases du recrutement**

## MÉTHODES DE RECRUTEMENT 4.0 : cas Emploiartner

Phase	Activités	Temps approximatif prévu
Phase 1 – Préparation	Évaluation des besoins Examen de la description de tâche Formulation des critères d'embauche Vérification	1,5 heure
Phase 2 – Publicité et recours aux contacts	Publicité Recours aux contacts	1 heure 4-6 heures
Phase 3 – Préparation de l'entrevue	Plan d'entrevue Questionnaire téléphonique Questionnaire d'entrevue	2 heures
Phase 4 – Examen préliminaire des curriculum vitae	40 curriculum vitae (3-5 minutes par curriculum vitae)	2-4 heures
Phase 5 – Entretiens téléphoniques	12 entretiens téléphoniques (5-10 minutes par appel)	1-2 heures
Phase 6 – Entrevues	5-8 entrevues (1 heure par candidat)	5-8 heures
Phase 7 – Évaluation des candidats	Évaluations Deuxièmes entrevues, au besoin (1 heure par candidat)	0,5 heure 1-2 heures
Phase 8 – Sélection, offre, suivi et mise à jour des dossiers	Vérification des références (20 minutes par appel)	1 heure 0,5 heure 0,5 heure
<b>TOTAL</b>	Sélection et lettre d'offre d'emploi Avis aux candidats non retenus Classement	<b>21-31 heures</b> (3 à 4 jours complets)

Source : Rebecca A. Richards – Processus de recrutement – Edition CCH Canadian Limited-2003 – page 04

Phase 1 : Mise au point d'un référentiel de l'emploi :

Il s'agit de la phase préparatoire, lors de laquelle il importe de bien préciser les besoins de l'entreprise, le profil du candidat et les conditions liées au poste, les activités qui correspondent à un emploi-type s'expriment au travers de compétences. Le référentiel des emplois sert de support pour décrire ces dernières, qui seront recensées dans les référentielles compétences. (Claude, 2008, p. 29).

La mise en place d'une référentielle compétence demande d'être vigilant sur un certain nombre de points :

- La formulation des compétences, déduite de l'activité, doit privilégier la précision (verbe d'action) ;
- Les référentiel de compétence doit se limiter aux activités et/ou aux tâches les plus importantes ;
- Le niveau de maîtrise des compétences requise pour un emploi type doit être précisément identifié. (Maurice, 2009, p.154).

Dans un recrutement traditionnel il faut compter environ une heure de préparation ininterrompue. Utilisez la liste de contrôle du tableau -2- (évaluation des besoins – liste de contrôle) ainsi que les « lignes directrices concernant les critères d'embauche » ci-dessous pour déterminer les détails de l'emploi. Ces outils ont été conçus précisément comme outils de remue-ménage pour nous aider l'entreprise à atteindre les attributs essentiels à un poste.

### Table N°2. Évaluation des besoins – liste de contrôle

- ❑ Le poste *doit-il* vraiment être comblé ou :
  - peut-on redistribuer les tâches ou encore les confier à un sous-traitant?
  - peut-on éliminer le poste?
  
- ❑ Si vous avez besoin d'un employé, vous faut-il un employé
  - à temps partiel?
  - permanent?
  - temporaire?
  
- ❑ Examinez votre propre service; le candidat idéal y travaille peut-être déjà. S'y trouve-t-il :
  - un jeune employé brillant qui pourrait quitter en l'absence de promotion?
  - un employé chevronné qui soumet présentement sa candidature à votre compétiteur?
  
- ❑ Élargissez vos recherches aux employés des autres services.
  
- ❑ Si personne dans votre entreprise ne peut répondre aux exigences de ce poste, examinez la description de tâches. L'entreprise a-t-elle changé au point qu'une nouvelle combinaison de compétences devrait être mise de l'avant?

Source : Rebecca A. Richards – Processus de recrutement–Edition CCH Canadian Limited-2003 – page 05

#### Phase 2 : Recherche et présélection

Cette phase est celle de l'action. La recherche est lancée, il s'agit, alors, de trouver le candidat répondant le mieux à vos critères. La présélection tente également de tenir compte de ce que vous pourriez faire en fonction de l'expérience indiquée sur votre C.V. Vous pouvez constater que la présélection et le début du processus de recrutement se concentrent sur vos qualifications et votre expérience, bien que cela ne retrace qu'une partie infime de l'ensemble de votre expérience, bien que cela ne retrace qu'une partie infime de l'ensemble de votre histoire, (Faust, 2009, p. 19) Nous pouvons découper cette phase, comme suit :

Passation des annonces (attention, selon votre choix, les contraintes de coûts, de temps et d'efficacité peuvent fortement varier)

Suivi du bon déroulement (Contrôle des parutions, bonne organisation dans la réception des CV) Réception des CV et présélection des candidats (Toujours analyser les CV de façon objective, en fonction des critères prédéfinies et avec beaucoup de rigueur).

#### Phase 3 : Entretiens de sélection et décision

Nous atteignons là, le moment de la décision. Toujours critique, mais d'autant moins complexe que la sélection des candidats que vous recevrez aura été réalisée de façon rigoureuse. Dans ce cas, vous ne rencontrerez que les candidats répondant à vos critères, donc gain de temps et d'efficacité.

Les entretiens peuvent durer de dix minutes à une journée. Cela dit, le nombre d'entretiens passés avec une organisation est plus révélateur que le temps qu'ils durent. (Porot, 2006, p. 16)

#### Phase 4 : Intégration

Un recrutement est un contrat, des règles strictes existent en la matière (contrat, déclaration, visite médicale, etc.). L'intégration des nouveaux collaborateurs au sein de l'organisation : présentation en interne, voire en externe, formation produits, etc. ... Mettez à profit la période

d'essai pour assurer que, de part et d'autre, tout est mis en œuvre pour une longue et fructueuse collaboration.

Comme tous les piliers d'une stratégie, le recrutement doit être soutenu par des méthodes et des outils à l'ère du web.

### 2.3 Dématérialisation de la relation employeur-employé :

Les nouvelles technologies ont remis à plat le rapport entre candidats et l'organisation, voire l'ont inversé. Aujourd'hui, les parties prenantes doivent s'adapter à la virtualisation partielle ou totale du processus RH dans son ensemble, et du recrutement en particulier. Pour cela, les organisations ont développé des plateformes interactives sur leurs sites institutionnels (espaces carrière ou sites carrière dédiés) pour promouvoir la candidature en ligne. L'enjeu est de recruter les meilleurs talents en un temps optimal grâce aux outils web. Le recrutement 4.0 permet de réduire les coûts du recrutement, de diffuser rapidement des annonces et d'en simplifier la mise à jour, de partager des informations sur l'organisation, d'améliorer la qualité du suivi des candidatures et de créer un vivier de candidats. Plusieurs évolutions ont déjà eu lieu concernant le système d'information des RH depuis les années soixante-dix. Il répondait essentiellement à des objectifs de reporting RH et de gestion de la paie à la fin des années quatre-vingt-dix, puis il s'est progressivement étendu à d'autres sujets, comme le recrutement et la formation notamment. En 2012, il s'impose comme l'outil essentiel pour développer des stratégies RH et des outils collaboratifs. On distingue traditionnellement deux aspects à ces solutions de recrutement :

- le front office : passerelles candidats ;
- le back-office : gère les recrutements et pilote l'activité de l'entreprise.

**Le front office :** Le principal objectif est de favoriser la diffusion des offres employeurs vers les populations cibles, ainsi que la réception des candidatures. On distingue deux types de passerelles : celles des employeurs qui recrutent depuis leur propre site Internet et celles des sites emplois ou job-boards qui jouent le rôle d'intermédiaires entre les candidats et les recruteurs. Un certain nombre de services parfois payants sont mis à disposition des candidats et employeurs.

**Le back-office** Il s'agit d'outils de gestion des candidatures. Au-delà des candidats, ces outils modifient en profondeur certains processus RH : mobilité interne, évaluation des compétences... Ces outils permettent aux recruteurs de leur simplifier avant tout le travail et de gagner du temps lors de certaines étapes du processus de recrutement. Le candidat peut être amené à remplir un questionnaire directement sur le site de l'entreprise pour répondre à l'offre d'emploi. L'apport pour le recruteur de ce type de fonctionnalité réside dans l'existence d'un moteur de recherche établissant la corrélation entre les attentes de l'entreprise et les profils des candidats. Cela permet alors aux recruteurs, s'ils sont submergés de candidatures, de visualiser la liste des personnes qui répondent le mieux aux critères demandés. Les autres candidatures ne sont pas éliminées pour autant, mais ne figurent pas en tête de liste. Les recruteurs peuvent être alertés en temps réel dès qu'un candidat obtient une très bonne note.

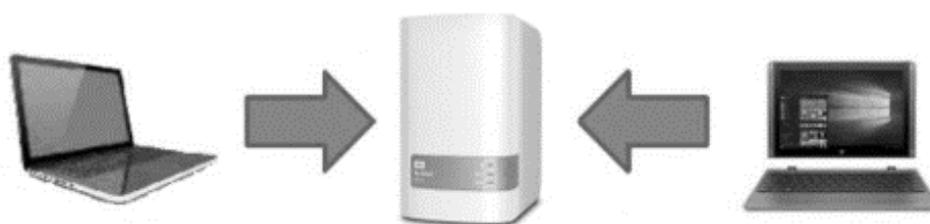
**Les réponses aux candidats** Les progiciels facilitent aussi la communication avec les candidats. Par exemple, ceux-ci peuvent être prévenus par messagerie s'ils ont mal rempli leur dossier en ligne. Si le recruteur est intéressé par un profil en particulier, l'outil lui donne alors la possibilité de convoquer le candidat par courriel, SMS, téléphone ou en lui répondant par le biais de l'espace candidats du site de l'entreprise. (Digout, 2012, p.260)

## 2-4 L'émergence des nouveaux outils du recrutement 4.0

Le déploiement de nouveaux outils participe de l'émergence de nouveaux métiers et impacte le management. En effet, les salariés pourront à terme potentiellement être connectés en permanence, travailler pour plusieurs employeurs. Dès lors, connaître les compétences clés qui seront requises pour fonctionner dans ces environnements du travail profondément modifiés est essentiel. Les compétences clés à l'horizon 2020-2024 Que ce soit Jean-François Noubell, futurologue, ou Michel Serres, philosophe, les penseurs du monde de demain convergent vers un constat commun : d'autres ressources commencent à être sollicitées chez l'individu avec l'invasion du numérique. Le recours systématique aux outils digitaux va même impacter nos capacités cognitives et, avec elles, bien entendu les savoirs, savoir-faire, savoir-être dans les organisations. Nos interactions en présentiel ou à distance, nos modes de management, nos façons de travailler vont se transformer. On estime que 40 % des métiers qui seront pratiqués par les jeunes générations n'existent pas encore. (Reyre, 2014, p05) Le Cloud fait partie de ses outils – Un cloud, ou cloud computing, En stratus (US) : société créée en 2008, basée à Minneapolis, éditrice d'une solution de management et de gouvernance pour le Cloud, compatibles avec un Cloud privé et de nombreux Clouds publics (AWS, cloud.com/Citrix, GoGrid, (Rivard,2012,p260) le cloud est un service en ligne par le biais duquel on exécute des machines virtuelles (IaaS, pour Infrastructure as a Service) ou des applications (SaaS, pour Software as a Service). Un cloud peut également ne servir qu'à stocker des données (StaaS, pour Storage as a Service). SaaS – Les logiciels de CRM, de collaboration ou les ERP sont aujourd'hui consommables sur le Web. Cela présente des avantages, mais aussi de sérieux inconvénients qu'il faut évaluer. Dans l'univers du cloud, le SaaS est le segment qui réalise le plus gros chiffre d'affaires. Selon une étude IDC1 (décembre2011), le taux d'adoption du cloud computing par les organisations est plus fort en France qu'ailleurs en Europe. Le marché français du cloud public en entreprise est estimé à 846 millions d'euros en 2011, en croissance de 61%, avec un modèle de services qui s'intègre progressivement à la stratégie informatique des entreprises. Un volume et des attentes suffisamment claires vont permettre de faire évoluer les offres et les modèles de services des fournisseurs dans les années à venir :

- Le domaine des logiciels (SaaS), le plus important en volume, a représenté près de 63% des dépenses en services cloud public en 2011.
- Les besoins en services professionnels associés (ensemble des services informatiques consommés par les utilisateurs de cloud public afin de définir leurs besoins, intégrer et paramétrer les solutions cloud et former les utilisateurs) sont ceux qui ont connu la plus importante progression (+197%).
- Avec 38% de croissance, les services d'infrastructures (serveurs et stockage) connaissent une croissance très supérieure au marché du matériel traditionnel.

Figure N° 2.L'infrastructure du cloud



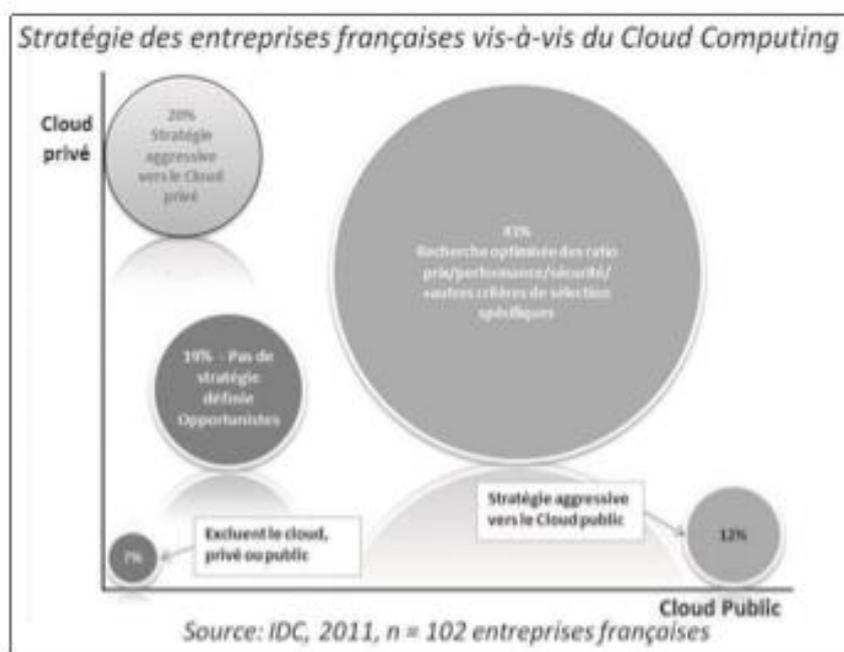
Source : Lionel Bolnet- Bien utiliser son My Cloud Mirror- Lulu.com -2016 – page 19

Une stratégie cloud computing portée par le pragmatisme des organisations – L'analyse de la stratégie des organisations françaises vis-à-vis du cloud computing fait apparaître plusieurs phénomènes :

- Le cloud computing est analysé comme un modèle de distribution à part entière par les entreprises. On note une forte poussée des approches hybrides, avec 43% des organisations qui privilégient ce modèle.
- Certaines stratégies sont très marquées, vers le cloud privé (l'infrastructure est exploitée par l'entreprise) ou vers le cloud public (l'infrastructure est mise à la disposition du grand public ou d'un grand groupe d'organisation via Internet).

Les orientations sont très différentes selon la taille de l'entreprise, son secteur d'activité et son modèle économique, le niveau de maturité de son informatique, la phase de développement dans laquelle elle se situe, ses contraintes réglementaires ou légales ou encore sa gouvernance, ce qui laisse augurer des segments spécifiques pour les fournisseurs de services. (Digout, 2013, p223.224).

**Figure N° 3. La stratégie des organisations vis-à-vis du cloud computing (source: IDC)**



Source : Jacques Digout, Besson Laurent- e-Recrutement à l'ère du Web 2.0 et des réseaux sociaux- vuibert – page224

Système de suivi des candidatures (ATS – Applicanttrackingsystems) : Ce sont des applications qui permettent d'annoncer les emplois disponibles, d'amasser et voir les curriculum vitae, de même que faire le suivi avec chaque candidat. Il est aussi possible d'importer ces curriculum vitae directement dans les systèmes de l'entreprise. Intégrés aux logiciels de marketing automatisé, elles permettent de facilement créer un site de carrière dédié et ainsi promouvoir vos offres sur les sites d'emploi, les médias sociaux et d'autres canaux.

Mais, plus important, elles aident à détecter des candidats potentiels en interrogeant plusieurs sources de profils en une seule opération, de même que mettre en place une veille automatisée de talents. Ce faisant, vous pouvez recourir à une stratégie pushen envoyant directement et personnellement vos offres d'emploi aux candidats ciblés, ce qui conduira sans doute à la dématérialisation des jobboards. C'est ainsi qu'autant les chercheurs d'emplois que les candidats passifs peuvent être rejoints. Ces derniers ne sont peut-être pas en recherche active, mais aiment souvent s'informer des offres d'emploi. Dans les faits, il a été établi que 89 % des talents sont plus disposés à accepter rapidement un nouveau poste s'ils sont contactés par un recruteur.

Par ailleurs, comme les sondages montrent qu'environ 70 % des candidats ne finalisent pas leur formulaire de candidature en ligne, ces logiciels se doivent d'être le plus simples possible, permettre aux candidats de postuler à partir d'une variété d'appareils et, surtout, lui offrir la possibilité de sauvegarder les données qu'ils entrent.

Algorithmes : Propulsés par le BigData, ce sont des logiciels d'intelligence artificielle qui permettent non seulement de traiter, mais d'analyser de très grands volumes de données. Ils arrivent ainsi à proposer des modèles prédictifs, des algorithmes, concernant notamment l'évolution des métiers et des missions, le remplacement des compétences, etc. Dès lors, ils peuvent anticiper les besoins de votre entreprise, ce qui représente un atout majeur dans le choix

## MÉTHODES DE RECRUTEMENT 4.0 : cas EmploiPartner

---

des personnes à embaucher. On passe donc du modèle de recrutement reposant sur les expériences passées et les intuitions, à celui basé sur l'analyse des données.

L'IA fait son apparition dans le recrutement comme elle l'a fait dans beaucoup d'autres domaines. Bien qu'encore timide, des plateformes comme QAPA ou LinkedIn se lancent dans le « matching » automatique et intelligent d'offres d'emploi avec les profils disponibles. Cela permet avant tout d'industrialiser le sourcing et de raccourcir le *Time to Hire*.

Ces applications offrent également la possibilité d'analyser les évaluations de vos employés pour déterminer les traits de personnalités, les comportements et les habiletés associés à la performance dans l'emploi. En y ajoutant d'autres variables, il est aussi possible de prédire la durée moyenne de tenue dans un emploi.

De plus, ces algorithmes peuvent prendre en charge le premier tri dans les profils soumis, afin de constituer le bassin des candidats qualifiés. Par exemple, le logiciel canadien Karen.ai, un assistant de recrutement cognitif, est un robot qui lit les curriculums vitae et identifie les compétences en lien avec l'emploi. Il offre aussi une fonctionnalité de communication avec les candidats pour les tenir informés de l'avancée du processus de recrutement.

Allant encore plus loin, une autre innovation canadienne, Personality Insights, permet d'évaluer les principaux traits de personnalité, les motivations et les valeurs d'un candidat en lui demandant de rédiger un texte de 2000 mots, qui sera analysé par matchingsémantique. Les résultats sont sensiblement aussi précis que ceux obtenus avec des tests psychométriques. Ils sont d'une grande utilité pour orienter et enrichir les entretiens d'embauche.

Par ailleurs, il existe aussi des robots capables d'analyser l'ensemble des informations disponibles sur un candidat, curriculum vitae, profils sur les réseaux sociaux, échanges sur les forums, témoignages en ligne, commentaires dans des blogs, etc. Ils peuvent vous fournir un portrait numérique détaillé de chaque candidat en lien ou non avec vos exigences de recrutement.

### **2-5 Le fondement du recrutement 4.0 :**

Recrutez du personnel qualifié grâce au sourcing Le recrutement aujourd'hui n'a plus grand chose à voir avec ce qu'il était il y a plusieurs dizaines d'années, nous entrons à présent dans l'ère du recrutement 4.0. En effet, ce sont désormais aux organisations de convaincre et séduire leurs futurs collaborateurs, surtout dans des secteurs spécifiques comme le développement informatique et les Data Sciences. Conséquence de ce phénomène, les recruteurs doivent mettre en avant leur marque employeur et soigner leur image. Cela passe notamment par l'e-réputation des organisations sur le digital et plus précisément sur les réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Viadeo ...).

Autre révolution du recrutement 4.0, la guerre des talents. Auparavant, une organisation se contentait de publier une annonce et d'attendre que les candidats se manifestent et affluent. Aujourd'hui, les recruteurs sont poussés à dénicher eux-mêmes les meilleurs profils, pas seulement parmi les demandeurs d'emploi mais également parmi les profils déjà en poste. Ils vont essayer de gagner en visibilité et de se présenter comme l'entreprise où il faut travailler. Il s'agit de séduire les clients tout comme les collaborateurs potentiels.

- Le terme sourcing intègre
- l'outsourcing avec les relations de type traditionnel,
- co-sourcing, multi-sourcing, alliance, co-entreprise
- l'insourcing qui est un type de relation de sourcing à part entière.

La stratégie de sourcing doit permettre à l'organisation d'identifier et d'attirer les collaborateurs de demain et s'aligner sur les besoins actuels et futurs de l'organisation engagée dans la transformation digitale. Certaines organisations clientes manquent d'une stratégie de sourcing liée à leurs stratégies et plans métiers, elles traitent alors chaque action de sourcing isolément. La stratégie de sourcing est fondamentale pour que l'organisation Gestion Pour les organisations clientes, l'attention du niveau d'aptitude 2 porte sur la gestion des activités de sourcing de chaque engagement. Le niveau d'aptitude 3 place les aptitudes sur un plan organisationnel. Il conduit l'organisation cliente à utiliser des informations provenant de la mesure de la performance, des réactions des parties prenantes et des analyses stratégiques pour améliorer la qualité et l'efficacité de la gestion du sourcing de manière transverse aux engagements de sourcing afin d'atteindre des objectifs organisationnels à long terme et satisfaire la stratégie de sourcing de l'organisation. Établir des systèmes pour gérer les relations de sourcing, les organisations clientes au niveau d'aptitude 3 aspirent à améliorer continuellement leurs aptitudes de gestion du sourcing. (Baussand, 2014, p.55) via la diffusion d'annonces et la prospection de ressources sur des bases de données en ligne par exemple. (Charlas, 2010, p.16)

- Agent conversationnel (Chatbot) : C'est un outil automatisé, capable de converser avec une personne par échange vocal ou textuel. Il permet d'initier au bon endroit et au bon moment des échanges avec des candidats ciblés pour publiciser vos offres d'emploi et répondre à certaines questions de base. (Khan, 2017, p.27)
- Capitaliser sur sa marque employeur : La marque employeur concerne l'image de marque de l'entreprise, qu'elle émane de l'interne ou de l'externe. Lorsqu'elle est soignée et positive, la marque employeur et de la proposition de valeur aux employés. (Waxin, 2008, p.196) la marque employeur est un excellent moyen pour attirer naturellement des profils de qualité. Et c'est le web que les organisations vont en partie utiliser pour véhiculer leur marque employeur. En effet, les candidats s'appuient désormais de plus en plus sur les réseaux sociaux professionnels pour consulter des offres d'emploi, mais également pour obtenir des informations sur la réputation et l'actualité des organisations qui recrutent. Pour gérer sa marque employeur l'entreprise doit adapter une méthode par paliers pour développer sa marque employeur :
  - travailler sur son image globale ;
  - décliner cette image en marque employeur ;
  - décliner cette marque employeur dans un volet numérique articulé avec le volet numérique de la stratégie d'image. (Bodin, 2014, p.106)
  - trouvez le bon candidat.

A l'instar de l'Inbound Marketing qui nous est cher, le recrutement se met lui aussi à l'inbound, à savoir, attirer vers soi des candidats au travers d'outils d'affiliation et de communication (blog, mailing, présentation des offres, etc.). En bref, il est question de séduire un maximum de candidats intéressés et de les accompagner dans leur processus de candidature. Avec l'Inbound Recruiting, c'est une simplification des processus ainsi que de meilleures performances de vos RH que nous vous proposons, tout en bénéficiant de contenus qui défendent votre marque employeur.

### 3- L'expérience du recrutement 4.0 en Algérie grâce a Emploi Partner

Emploi Partner est une entreprise experte du e-recrutement agréée par l'État qui propose des solutions de Sourcing et de Recrutement innovantes pour accompagner ses clients dans leurs projets de développement RH.

#### 3-1 Les fondements du recrutement 4.0 d Emploi Partner :

Emploi Partner est né de l'ambition de simplifier et d'optimiser le processus de recrutement afin d'offrir la meilleure expérience de recrutement pour les candidats et les recruteurs. Pour ce faire, nous veillons continuellement à favoriser l'innovation et le développement de nouvelles pratiques en ressources humaines. Nous mettons ainsi au profit des recruteurs un site et une application mobile avec des fonctionnalités révolutionnaires permettant de trouver le profil idéal en un temps-record

Grâce à un savoir-faire hautement professionnel, l'équipe d'emploi Partner a pour mission de dépister les meilleurs talents pour les clients et propose aux candidats une diversité d'annonces d'emploi pour des postes stimulants et enrichissants, dans tous les secteurs et à travers tout le pays. Elle met au quotidien son expertise et son implication au cœur de leur métier et au service de leurs clients.

En 2014 Emploi Partner a vu la migration du site EPV2 vers un serveur dédié OVH, l'organisme s'agrandit il passe de deux collaborateurs à plus de 40 collaborateurs et consultants et une ambition de recrutement, par la suite en 2015 Emploi Partner ne cesse d'innover en mettant en ligne une application pour mobile d'EP unique en son genre et par la même occasion la mise en ligne du blog EP. Enfin en 2016 Emploi Partner lança son ER\P.

#### 3-2 Les valeurs d'Emploi Partner :

Ecoute et Respect : l'écoute et du respect mutuel sont demandés e. Les relations saines sont la base de toute communication entre les personnes. Cette notion ne se limite pas qu'à l'interne mais aussi à l'externe : clients et fournisseurs, partenaires commerciaux et institutionnels, concurrents et l'ensemble de la communauté. Les collaborateurs sont porteurs de l'image de l'entreprise Intégrité et Transparence : les collaborateurs sont appelés à avoir un haut niveau éthique professionnel et d'intégrité accompagnés d'une grande transparence dans tous les actes de gestion et de management. Dire ce que l'on fait, dans quel but ...

Solidarité et Esprit d'équipe : Encourager et agir dans le sens du partage permanent et du savoir et de l'expérience. Valoriser les collaborateurs et contribuer à l'esprit d'équipe : favoriser l'implication et l'entraide entre les salariés et les équipes .... Initiative et Persévérance : Se basant sur des pratiques managériales modernes, les collaborateurs sont suscités et encouragés à prendre des initiatives, on attend d'eux de la ténacité et de la persévérance ...

Courage et Engagement de performance : Chacun est jugé sur ses actes et sur le niveau de respect de ses engagements

#### 3-3 Les services recrutement 4.0 d'Emploi Partner

Ce point regroupe à la fois les différents services que propose Emploi Partner et que l'organisme applique sur lui-même, ces différents services représentent à la fois des techniques modernes de recrutement orientées et appuyées par les nouvelles technologies de l'information et de communication ainsi que les stratégies de Marketing et de Marketing RH (outils, communication ...)

**EP JOB POSTING** : Emploi Partner accompagne et forme leur clients à l'utilisation de leurs espace recruteur, riche en fonctionnalités innovantes et révolutionnaires, afin de diffuser leurs annonces en toute simplicité et efficacité, avec une audience de plus de 35 000 visiteurs par jour, l'annonce bénéficiera de la meilleure visibilité par conséquent des candidatures qualifiées seront rapidement obtenues des pour un recrutement efficace.

**Easy job** : En plus de la rapidité lors de la publication de l'annonce, cet outil de matching bilatéral permet aux candidats comme aux recruteurs d'avoir une idée très précise sur l'adéquation du profil avec les annonces à travers une technologie avancée. De plus, la démarche de recherche des candidats est complétée à travers le scan EP intelligent qui permet de proposer des CV analysés et matchés selon les critères de recherche du profil-thèque

**Smart job** : En plus des options proposées dans l'annonce easy job, la chance de trouver plus rapidement les candidats adéquats sont optimisée à l'aide de cet outil de scoring, il permet un affichage des candidatures par pertinence. Véritable accélérateur du processus de recrutement, l'outil de scoring offre la possibilité de modifier les critères de recherche pour une plus grande flexibilité lors de la recherche des candidats

**Job Timizer** : Cet outil permet de filtrer les candidats grâce au questionnaire de présélection en ligne qu'EP propose afin de dénicher un véritable nid à talents

**Visio job** : Une technique innovante pour le recrutement qui est la digitalisation, cette solution d'entretien vidéo en live ou en différé, permet d'analyser, comparer de manière collaborative avec l'équipe du client et retenir les meilleures candidatures. Grâce à un questionnaire que le client soumet au candidat de son choix, ce dernier lancera un enregistrement vidéo pour répondre aux questions. L'entretien sera enregistré ce permettra de procéder à une décision appuyée.

**BRANDED job** : Une meilleure façon d'attirer & filtrer les Talents tout en vous démarquant de la concurrence. Votre société devient « the Best Place to Work ». Cet outil permet grâce à l'aide des outils précédemment évoqués de renforcer la Marque Employeur et étendre la portée.

**CV thèque** : Optimisation de la recherche et du temps en profitant de la meilleure base de CV en Algérie, grâce à des algorithmes de data mining (d'analyse) et d'un moteur de recherche « exceptionnellement » précis et performant, accès à une banque de CV hautement qualifiée et diversifiée.

**Offre premium\VIP** : Le meilleur espace pour mettre en avant l'annonce du client, une offre pour se démarquer et pour bénéficier de la bannière RH d'Emploi Partner. L'annonce devient attrayante, et stimule l'intérêt des candidats les plus pertinents à l'égard de celle-ci

**B. EP Accompagnement** : EP affecte systématiquement une équipe de deux consultants au besoin du client intervient sur des recrutements unitaires et volumiques, dans le but d'optimiser la stratégie d'acquisition des talents (Chikh, 2018, p.53.58)

## MÉTHODES DE RECRUTEMENT 4.0 : cas EmploiPartner

---

Tri des CV : Les chargés de recrutement d'EP étudient les fiches postes des clients, récoltent leurs CV's et organisent une base de données selon les critères de recherche

Pré qualifications téléphoniques : En plus de l'étape de tri, les consultants en recrutement contactent les candidats et valident avec eux les critères demandés. Langue, véhicule ou encore intérêt pour le poste..., ils valident chaque critère pour proposer une liste de candidats de qualité

Pré sélection des candidats : À travers cet accompagnement, on garantit les meilleurs candidats ayant répondu à l'annonce mais aussi ceux de la propre base de données d'EP qui concordent parfaitement avec les exigences tracées sur la fiche poste.

C. EP Cabinet : Un accompagnement souple et personnalisé pour répondre à vos besoins. Ainsi EP intervient sur la totalité du processus de recrutement

Head hunting : Une équipe experte en head hunting, propose une méthodologie rigoureuse pour le diagnostic et l'audit du besoin du client ainsi qu'un accompagnement lors de la prise de décision, on déniche le profil idéal, et permet au client de se concentrer sur son cœur de métier. L'équipe de chasseurs de têtes mettra tout en œuvre pour trouver le profil idéal à travers une approche directe et personnalisée par entreprise on garantit un recrutement et un suivi post recrutement irréprochable. Rien ne sera laissé au hasard. CV, compte rendu, test psychotechnique, référence check... tout est mis en place pour permettre un recrutement sans stress et dans les meilleurs délais.

Reference check : Recueillir à 360 degrés et de manière structurée les feedback des précédents employeurs et des collègues des éventuels futurs collaborateurs, Le contrôle de référence est une étape primordiale dans une stratégie de recrutement efficace. En tant que tierce partie neutre, Emploi Partner propose un service optimal, dont le seul objectif est de fournir des informations détaillées de haute qualité qui permet un recrutement en toute sécurité.

D. EP Communication : Mettre en place une véritable stratégie de marketing grâce aux espaces publicitaires d'EP variés qui permettent une visibilité optimale ainsi qu'une forte notoriété

Bannière horizontale : Un affichage des informations du client en grand, très visibles dans le site pour communiquer. Design captivant et attrayant

Pub Pavé : Avec plus de 35 000 visiteurs par jour et un positionnement stratégique, l'affichage sur pavé est un moyen très efficace pour communiquer sur une entreprise

E. EP Test : Expertise du leader européen des tests psychotechniques, et évaluation des compétences pour une meilleure prise de décision, avec dix gammes de tests et plus de 250 tests métiers, Emploi Partner s'est allié avec le meilleur de son domaine en devenant le partenaire exclusif des tests Performance en Algérie.

Test psychotechnique : Une gamme de test très large est mise à disposition du client, personnalité et comportement, agilité et aptitudes, connaissance et savoir-faire mais encore Performance collective, simulation et mise en situation..., une multitude de test est proposé par le partenaire d'EP afin de permettre une prise de décision rapide et sécurisée

Test Métier : En plus des tests psychotechniques, EP proposons plus de 250 tests métiers afin de pouvoir évaluer les candidats sur une fonction donnée, ainsi on pourra évaluer un informaticien sur le langage Java, un comptable sur les normes, un commercial sur les techniques de vente...et de ce fait, permettre une décision plus rapide quant au recrutement des candidats .

### 3. Conclusion

Le succès d'une organisation efficace et optimale repose actuellement et en grande partie sur son efficacité à gérer ces ressources humaines. Le recrutement est l'un des secteurs touchés par les nouvelles technologies qui ont rapproché le recruteur de son candidat, le recrutement devient recrutement 4.0. Le recrutement 4.0 est devenu la méthode de recrutement la plus utilisée par les recruteurs. Selon une étude de Bersin, le marché des solutions RH pèserait aujourd'hui plus de 14 milliards de dollars, et 3 milliards uniquement pour les solutions d'ApplicantTrackingSystems (ATS). Notre étude est arrivée aux conclusions suivantes :

-Recrutement outbound (traditionnel) : Recherche active de candidats, de façon moins ciblée, mais plus massive. Cette méthode est souvent plus coûteuse. La conception du recrutement 4.0 aujourd'hui permet de contextualiser un plan potentiel, répondant ainsi à un grand nombre de demande des organisations ;

- Les outils spécialisés tendent à être plus innovants et les logiciels généralistes plus structurants ;

- L'ascension et l'expansion du recrutement 4.0 sont très prometteuses grâce à l'implication d'Employ Partner ;

- Le recrutement 4.0 offre une panoplie de plateformes de médias sociaux, les plus utilisées pour des démarches de sourcing sont, par exemple, LinkedIn.

Au terme de ce travail de recherche nous avons pu répondre à question la question principale, le recrutement 4.0 reste avant tout un moyen de recrutement complémentaire, avec ces forces et ces faiblesses. C'est une évolution qui garde comme objectif un recrutement efficace et pertinent, c'est principalement un outil de communication entre les candidats et les recruteurs.

### 6. Liste Bibliographique:

1. Bill Faust, Michael Faust. (2009).Prenez Votre Carrière En Main. De Boeck Supérieur .paris
2. Cédric Charlas. (2010). Le Guide Des Ressources Humaines En Pharmacie. Editions Publibook, paris
3. Claude Blanche Allègre, Anne Elisabeth Andréassian. (2008). Gestion Des Ressources Humaines : Valeur De L'immatériel. Edition De Boeck Supérieur. paris
4. Daniel Porot. (2006). Réussir Ses Entretiens D'embauche. Groupe Express Editions .paris
5. Eric Baussand & Eric Herr. (2014). eSourcing Capability Model pour les organisations clientes - eSCM-CL. Van Haren. Pays-Bas
6. Hélène De Falco. (2016). Maîtriser ses recrutements (Trouver le bon candidat à l'ère du digital). Dunod, Paris.

7. Maurice Thévenet, Cécile Dejoux, Eléonore Marbot, Etienne Normand, Anne-Françoise Bender- Fonctions Rh : Politiques, Métiers Et Outils Des Ressources Humaines. (2009). Pearson Education .France
8. François Rivard. Cloud Computing. (2012). Le Système D'information Sans Limite .Lavoisier. France
9. Isaffo J.R. (1990). « La Gestion Des Ressource Humaines : Un Nouveau Défi Pour L'entreprise Zaïroise » .Ed Cadicec, Kinshasa
10. Jacques Digout, Besson Laurent. (2013). E-Recrutement A L'ère Du Web 2.0 Et Des Réseaux Sociaux.Vuibert .Paris
11. Loïc Bodin- Entreprises, Gérez Votre E-Réputation. (2014). Les Nouveaux Outils Pour Etre Connue Et Reconnue. Pearson Education France
12. Loïc Cadin, Francis Guérin, Frédérique Pigeyre, Jean Pralong. (2012). Gestion des ressources humaines. Dunod .France .
13. Marie-France Waxin. (2008). Gestion Des Ressources Humaines Internationales.Wolters Kluwer. France
14. Rashid Khan, Anik Das. (13 Déc 2017). Build Better Chatbots. A Complete Guide To Getting Started With Chatbots .Apress,
15. Rebecca A. Richards. (2003). Processus De Recrutement. Edition Cch Canadian Limited .Canada
16. Isabelle Reyre, (2014), Nouveaux outils en entreprise, nouvelles compétences, Documentaliste-Sciences de l'Information 2014/3 (Vol. 51) .Éditions A.D.B.S.
17. Chikh Yanis. (2018). Etude De L'intégration De La Logique Marketing Rh Dans La Pratique De Recrutement : Cas Emploi Partner- Mémoire De Fin De Cycle D'études En Vue De L'obtention Du Diplôme De Master En Sciences De Gestion- Université Abderrahmane Mira De Bejaia.