

# Y a-t-il un job après Second Life ?

**Alstom, Areva, Capgemini, L'Oreal, Unilog : cinq des plus grandes entreprises françaises ont franchi le mur de l'hyperespace de la réalité virtuelle. Les recruteurs au pays des avatars volants, tous réunis par l'agence de publicité spécialisée dans les ressources humaines TMPNEO, dans le cybercafé le Milk, pour le premier "Neo Job-Meeting" européen.**

Ça ne joue plus sur Second Life ? Les recruteurs ont investi la place. Certes, certes mais la vie même dans ses simulacres les plus aboutis est toujours affaire d'interdépendances. « Dans le monde réellement inversé, le vrai est un moment du faux » : Guy Debord qui ne peut pas être plus actuel. On n'avait jamais vu autant de chargés de recrutement décontractés au mètre carré. Et tous étaient bel et bien affairés... Selon Benoît Bigotte-Le Roy, directeur de clientèle chez TMPNEO, « Le but est d'expérimenter cet outil moderne de communication qu'est Second Life à des fins de recrutement. Nous voulons voir si le procédé est viable. C'est un terrain nouveau pour les recruteurs qui peut être intéressant. Notre certitude, c'est que le véritable attrait pour chacun est le lien, le contact. Et en l'occurrence, ce lien se noue dans la décontraction. » Histoire de désincarnation à fragmentation relaxante...

A mi parcours de l'opération, tous les acteurs en présence étaient satisfaits. Le bilan est plus que positif : pour la journée de mise en place, 200 entretiens virtuels ont été réalisés. Hier, 250 candidats étaient aux rendez-vous, certains ayant été reçus alors même qu'ils ne provenaient pas du site de présélection. Pour l'ultime journée, 300 candidats étaient attendus. Pour TMPNEO, l'expérience est incontestablement un succès.

Un succès, au service de qui ? Des candidats ? Des entreprises ? Nicolas Jacqmin, vice-président talent and development du groupe Alstom : « Notre intérêt est d'essayer d'établir un contact avec des candidats qui nous auraient échappés par des circuits de recrutement plus classiques. Nous recrutons principalement sur les postes d'ingénieurs et de cadres (600 sur un recrutement total de 900 employés par an). Pour cette première, nous avons, certes, beaucoup communiqué avec les écoles d'ingénieurs mais certains candidats se sont invités sur l'île. TMPNEO filtre les profils susceptibles de nous intéresser et les aiguillait vers nous. Cette expérience est une réelle bonne surprise : sur la première journée, 90 % des candidats avec lesquels nous avons été en contact ont d'ores et déjà reçu par e-mail un courrier leur signifiant tout l'intérêt qu'ils avaient suscité chez nous. Nous les recevrons très rapidement en entretiens réels. » Pierre Hervé-Bazin, responsable du département recrutement chez Areva a un discours légèrement différent. Seulement 20 % des candidats virtuels seront effectivement conviés à des entretiens réels : « L'expérience était séduisante et à l'usage très intéressante. Mais c'est une première : nous ne sommes pas venus pour remplir des objectifs de recrutement. Ceci étant dit, nous sommes conscients du potentiel de ces entretiens virtuels. L'intérêt réside dans le fait que nous allons à la rencontre des candidats. Jusqu'à présent, la seule utilisation d'Internet en matière de recrutement était la publication d'offres. Avec ces entretiens virtuels, nous faisons un pas vers le candidat : c'est l'avantage de l'interactivité. De plus, la relation recruteur / candidat est modifiée de manière positive. Les candidats, plus détendus, sont enthousiasmés par l'échange direct avec le recruteur. Même si nous ne nous voyons pas, malgré la déshumanisation du procédé, il y a de réels contacts. C'est mieux qu'une candidature envoyée telle une boulette à la mer. »

L'intérêt semble donc bien exister pour les acteurs du jeu de rôles de l'entretien, même si les ressources humaines présentes préparent déjà leurs études pour précisément mesurer l'impact de l'expérience. Il est trop tôt pour dresser le bilan de l'opération mais aucun n'exclut la possibilité que leurs entreprises respectives ouvrent leurs propres îles sur Second Life



afin d'y être présentes en permanence et d'institutionnaliser, de manière relative, ce nouveau type de recrutement. Tout le monde reste prudent, mais chacun reconnaît que cette nouvelle étape dans le processus de recrutement a un potentiel énorme. L'expérience du premier contact virtuel était un premier contact réel...

Et elle fait des émules ! Ainsi, BNP Paribas vient de s'acheter une île dans la réalité virtuelle de Second Life. BNP Paribas se lance à son tour dans le recrutement via préliminaires virtuels. Dates des opérations de leur « v-recruitment » (recrutement virtuel) ? Le 26 juin de 16 à 19 h. et le 28 juin de 17 à 20 h. Sa cible ? Les informaticiens. Chefs de projet, ingénieurs systèmes ou réseaux, architectes techniques ou applicatifs : à vos avatars ! L'île est en passe d'être développée. Elle comprendra même des espaces ludiques et pédagogiques. BNP Paribas s'installe sur Second Life... BNP Paribas banquier des îles ?

Virtuose de la virtualité... Second Life ou l'avènement d'une nouvelle ère fantasmatico-aérienne ? Il est trop tôt pour dénouer les fils de la communication, de la publicité et de l'apport technique de l'outil. Affaire à suivre...

C. J.

## Le speed dating appliqué au recrutement

Le recrutement a décidément la bougeotte. Outre les entretiens virtuels, le recrutement accéléré compte également désormais parmi les nouvelles armes à disposition des départements de ressources humaines. Ainsi, le 12 mai dernier, les recruteurs de BNP Paribas Assurance ont mené 92 entretiens jour pour un total de 25 promesses d'embauche en CDI (20 pour des postes de maîtrise d'ouvrage et cinq pour des postes d'informaticien). Marie-Christine Barjolin, directrice des ressources humaines de BNP Paribas Assurance : « Nous sommes très satisfaits de cette expérience. Cette journée de recrutement accéléré nous a permis d'identifier des candidats motivés et de qualité, pour nos besoins de recrutement à court mais aussi à moyen terme. » Affaire à suivre bis...