

## Trouver un boulot sur Second Life

04/06/07

Aller chercher les candidats où ils sont. Et au passage soigner sa communication en montrant que l'on est dans le coup. Ce sont quelques-unes des motivations des entreprises qui investissent le monde virtuel de Second Life\* pour recruter. IBM a ouvert un bureau de recrutement, Vedior France (intérim) y a placé cinq recruteurs afin de repérer les profils intéressants et de transmettre les CV à leurs clients.

En juin, ce sont les éléphants du recrutement qui débarquent sur Second Life. Du 19 au 21 juin, Areva, Alstom, L'Oréal, Cap Gemini et Unilog vont y tenir salon et faire passer des entretiens aux recrues potentielles. A elles seules, elles représentent 24.000 recrutements en 2007 dont environ un quart en France. L'événement est organisé par TMP-Neo sur le modèle de ce qui s'est déroulé aux Etats-Unis à la mi-mai.

### Sélection

Chacun de ces groupes a déboursé environ 23.000 euros pour participer à ce salon virtuel. "Beaucoup plus que pour un salon traditionnel, confesse Pierre-Hervé Bazin, responsable du recrutement des ingénieurs et des cadres chez Areva, le spécialiste français du nucléaire. Mais nous ciblons davantage".

Concrètement, les personnes intéressées doivent se pré inscrire sur un site ([www.neojobmeeting.com](http://www.neojobmeeting.com)). Les profils sont triés par TMP-Neo en fonction des desiderata des entreprises partenaires : au final, environ 700 personnes seront retenues et obtiendront des entretiens d'une vingtaine de minutes avec les recruteurs. Si elles convainquent, elles seront conviées à un nouvel entretien, de visu cette fois ci. "Il ne s'agit pas de faire signer un contrat à quelqu'un que l'on n'aurait jamais vu, explique Bruno Dumas, responsable recrutement pour Capgemini France, mais plutôt de préliminaires".

### Séduire les recrues

"Toutefois, nous allons expérimenter quelque chose de très nouveau, s'enthousiasme Daniel Prin, DG de la société organisatrice. L'entretien se fera entre deux avatars et sous la forme d'un chat. Tout l'aspect non verbal de l'entretien, la tenue, la posture, la façon de s'exprimer, ne seront pas visibles". Quant aux fautes d'orthographe, "100% des étudiants en font, heureusement que ce n'est pas rédhibitoire", estime le responsable d'Areva. Chez Capgemini, l'expression écrite, même pour les profils d'informaticiens, fera partie des critères de sélection.

Les cinq groupes, pourtant dans des secteurs différents, reconnaissent que le marché de l'emploi est tendu depuis quelques temps. D'où l'intérêt de multiplier les modes de recrutement. Parallèlement au salon sur Second Life, Unilog organise samedi 2 juin une session de "cool recrutement" au stade Charléty à Paris. Un recrutement en bras de chemise et hors les murs. "Nous voulons montrer que nous sommes une société conviviale et séduire les candidats", assure Dominique Dervieux, responsable du recrutement chez Unilog. "Les médias préférés des jeunes diplômés sont You Tube, Daily motion bien sûr mais Second Life aussi", rapporte Yann Auffray, responsable du e-recrutement de L'Oréal. "Nous ne pouvons pas ne pas y être". Quant à savoir si les avatars couverts de tatouages ou à tête de dragon seront recalés, les recruteurs l'assurent, "ce ne sera pas discriminant".