

## Rencontrer des recruteurs sur Second Life

04/06/2007

### **L'oréal, Alstom, Areva, Cap Gemini et Unilog chassent les candidats sur un jeu vidéo en ligne. Les pistes pour réussir votre entretien en 3D.**

Après les "chat", les rassemblements dans un grand stade de foot (l'opération "Cool recruiting" du 2 juin d'Unilog (UNG)), des entreprises avant-gardistes choisissent désormais une méthode encore plus originale pour recruter. Elles s'implantent dans l'univers virtuel de Second Life, un jeu mondialement connu en 3D, téléchargeable gratuitement sur Internet. On y trouve déjà IBM (IBM), Expectra (filiale de Védior Bis) et des cabinets de recrutement (RH Partners, P.A Consulting...). Elles vont être bientôt rejointes par Areva, Alstom (ALO), L'Oréal, Cap Gemini et Unilog (UNG). Ces cinq grands groupes participeront au premier salon de recrutement virtuel, qui sera organisé, du 19 au 21 juin, sur Second Life. Pour vous aider à réussir votre entretien virtuel, Capital.fr a fait un tour sur Second Life avant le jour J, et a interrogé les entreprises sur leurs attentes vis-à-vis des candidats.

### **Comment devenir un candidat virtuel ?**

Il faut d'abord télécharger le logiciel sur Second Life. Mais attention, quand on se connecte depuis le bureau, pour des raisons de sécurité informatique, le téléchargement du jeu est interdit. C'est le cas dans la plupart des entreprises où même l'accès à MSN est bloqué (voir l'article : "utiliser ma messagerie instantanée au bureau, c'est risqué?") Par prudence, il est préférable d'utiliser son PC personnel. En quelques clics, on choisit un pseudo, un avatar (votre double à l'écran en 3D, sous la forme d'un personnage féminin ou masculin, au choix) et l'icône de Second Life apparaît sur l'écran de son ordinateur. Winkel Yifu, c'est le pseudo de l'avatar choisi de Capital.fr. Une fois créé, Winkel Yifu s'est retrouvé plongé dans un univers en 3D, en pantalon et le torse nu, prêt à partir à la recherche des entreprises déjà en phase de recrutement. Les quatre flèches du clavier facilitent son déplacement et lui permettent même de voler. Première mission : trouver de quoi se vêtir, un exercice très ludique mais périlleux lorsqu'on est néophyte en matière de jeu vidéo. (Consultez une aide en ligne en français). "Avant donc de participer à un recrutement virtuel, il est conseillé de bien s'initier à l'outil", conseille Nicolas Jacqmin, vice-président Talent développement chez Alstom (ALO).

### **Une majorité de postes high tech**

Pour rentrer en relation avec une entreprise, il suffit de téléporter son avatar sur son île. Déception : après avoir visité l'île d'IBM (IBM), d'Expectra et de plusieurs cabinets de recrutement, nous n'avons trouvé que des offres d'emploi d'ingénieurs et de cadres issus du monde informatique et des nouvelles technologies. Sur l'île d'Expectra, il n'y avait que des CDI et des missions en intérim pour des ingénieurs Etude & Développement, consultants ERP, chefs de projet Systèmes & Réseaux (UNIX)... "Profitez de votre deuxième vie pour changer la première", indiquait une affiche. Une urne invitait le visiteur à remplir un formulaire de candidature en ligne. A une heure du matin, les recruteurs ont déserté leurs bureaux virtuels.

### **Un forum virtuel à accès limité**

Même dans le virtuel, il faut prendre rendez-vous avec un employeur. Et parfois, il faut aussi être titulaire d'un pass. Pour échanger avec les responsables de recrutement d'Areva, Alstom (ALO), L'Oréal, Cap Gemini et Unilog (UNG), vous devez vous inscrire dès maintenant en déposant votre CV sur le site de Neojobmeeting. Si votre profil convient aux recruteurs, vous recevrez par e-mail votre ticket d'entrée virtuel. Seulement 700 candidats seront conviés à ce premier salon de recrutement virtuel, qui se déroulera comme dans la "vraie vie", avec des stands d'information sur les opportunités d'emplois et de carrières dans les entreprises et des entretiens avec des recruteurs, transformés en avatars.

### **Les attentes des recruteurs**

Ce concept a déjà remporté un vif succès aux Etats-Unis à la mi-mai. En France, c'est à la fois l'inconnu et un pari pour les entreprises. "Nous voulons communiquer avec les candidats sur des outils innovants, précise Bruno Dumas, directeur de centre de compétences chez Cap Gemini. Les échanges seront désinhibés. Mais nous veillerons à leur façon de s'exprimer à l'écrit, car nous vendons aussi de la prestation intellectuelle." Pour Areva, "c'est surtout le silence du candidat qui sera pénalisant : peu importe les fautes d'orthographe, seule la motivation compte", indique Pierre Hervé-Bazin, responsable du département recrutement. L'objectif de ces entretiens virtuels est de décrocher un rendez-vous avec un recruteur dans la réalité. Encore faut-il jouer le jeu sur son identité. L'Oréal va se préoccuper de l'esprit créatif des avatars. Le groupe de cosmétiques espère ainsi attirer en plus des profils ingénieurs, des professionnels du marketing. "Les candidats vont-ils oser changer de sexe avec leur avatar ? s'interroge Yann Auffray, le responsable e-recrutement du groupe. Dans le monde virtuel, le risque de la manipulation est grand pour le recruteur, comme pour le candidat.

### **Les chiffres clefs: les embauches en 2007**

Alstom : 500 ingénieurs et cadres dont 20% de jeunes diplômés.

Areva : 1250 cadres.

L'Oréal : 2500 embauches par an.

Cap Gemini : 2000 (50% de jeunes diplômés, 50 % de cadres confirmés).

Unilog : 1800 ( 2/3 de jeunes diplômés, 1/3 de cadres confirmés).

© Capital.fr

<http://www.capital.fr/Actualite/Default.asp?source=FI&numero=63819&Cat=CAA>