Les tendances du recrutement en Allemagne au salon "Zukunft Personal" à Cologne

Depuis Septembre 2004 je participe, tous les ans, au plus grand salon RH en Allemagne : au Zukunft Personal à Cologne. Tout d'abord, nous y allions en tant que visiteurs. En 2005, j'avais organisé un stand à ce salon pour mon employeur à l'époque, Aktor Interactive. Nous étionsla seule agence de communication RH à ~~de~~ venir à ce salon en tant qu'exposant, et on venait de Lyon.

Le salon s'étendait sur un seul grand espace en 2004/2005 et avait lieu pendant 2 jours seulement. Aujourd'hui 4 grands espaces sont occupés par plus de 600 exposants. Pendant 3 jours, du 14 au 16 septembre 2013, il n'y avait pas moins de 15.000 visiteurs qui ont sillonné les nombreux couloirs qui affichaient, par moments, une signalétique un peu défaillante.

Vous voyez: ce salon RH est la "place to be" pour discuter de tout ce qui tourne autour de la bonne gestion des Ressources Humaines. On y rencontre tous les grands (quelquefois même des petits) sites d'offres d'emplois d'Allemagne, les prestataires de services RH, beaucoup d'agences de recrutement et de communication RH, les fournisseurs de la dernière technologie de recrutement ou de la gestion de la paie, les hôtels qui proposent des salles de séminaires, ...

Venant du monde RH en mode "e-recrutement", je m'intéresse surtout à tout ce qui concerne les nouvelles technologies de recrutement et les sites d'offres d'emploi. Donc, pendant les 2 jours que j'ai passés à Cologne la semaine dernière, j'ai pris "la température" des nouvelles tendances dans cette branche vivante et vibrante.

Grand salon oblige, bon nombre de prestataires sortent les nouveautés à ce moment-là :

- Monster Allemagne a retravaillé son site mobile et a lancé une version en Responsive Design. Les clients en profitent également : toutes les annonces chartées créées par les soins de Monster, sont programmées en version Responsive également. Voilà un pas dans la bonne direction de Monster que l'on croyait, l'année dernière, changer de propriétaire.
- XING, LE réseau social business en Allemagne (c'est le Viadeo allemand), a relancé son outil pour les recruteurs, le "TalentManager XTM". La nouvelle version permet d'uploader une offre d'emploi, qui est ensuite "parsé" par la technologie de Textkernel et qui propose aussitôt des candidats qui pourraient correspondre au profil recherché.
- Broadbean, une marque de la maison Evenbase, et qui figure en concurrent de Multiposting en France, s'est présenté pour la première fois à une clientèle potentielle allemande. Pour

l'instant, Broadbean n'est pas encore connu en Allemagne mais les prestataires de multidiffusion automatique (ou pas d'ailleurs) d'annonces d'offres d'emploi devraient s'en méfier. Ils ont des jolies statistiques sur le rendement de chaque média de recrutement sur Internet...

- StepStone a remodelé sa CV-thèque afin de la rendre plus performante. Adieu son appellation (certainement trop 1.0) "CV-thèque", bonjour à la nouvelle désignation: "StepStone DirectSearch Database". On voit bien qu'une des nouvelles tendances du recrutement est représentée par le "Sourcing Direct", en (quasi ;-) allemand appelée "Active Sourcing".
- stellenanzeigen.de, un des 5 sites majeurs d'offres d'emploi en Allemagne, s'est offert un nouveau design à l'occasion du salon. Le layout est réussi. En plus de cela, ils viennent d'annoncer un partenariat avec Experteer: Les recruteurs peuvent commander une annonce sur stellenanzeigen.de et utiliser la base de données (la CV-thèque) d'Experteer. Cette dernière est bien remplie de candidats de haut niveau.
- StackOverflow, était également présent au salon de Cologne. Ils ont lancé un produit de recrutement intéressant en affichant quelques offres d'emploi directement dans le forum. Bonjour les candidats convoités de l'informatique !
- J'ai également parlé avec le fondateur de Textkernel (ils sont prestataire de technologie pour pôle emploi aussi), Jakub Zavrel, qui me parlait de leurs produits dans le domaine du "web sémantique". Non seulement ils ont un produit qui permet de "sourcer" plusieurs réseaux sociaux et CV-thèques à la fois (Facebook, LinkedIn, XING, Viadeo, etc.), mais aussi ils sont en train de développer un outil de recherche qui fonctionne comme le Facebook "Graph Search". Par conséquent, pour faire une recherche et les candidats et les recruteurs pourront taper des phrases telles que "je cherche un travail qui n'est pas à effectuer dans un bureau" par exemple. Cette requête délivrerait des résultats pour des emplois à l'extérieur, par exemple des camionneurs ou des jardiniers. Pas mal

Il est évident qu'un des sujets principaux à Zukunft Personal 2013 est le "Sourcing Direct". Néanmoins, pour moi, la vraie tendance du recrutement c'est notamment le progrès de la technologie. Le Sourcing Direct ne pourrait pas se faire sans un bon outil - mise à part les "ceintures noires" de la recherche et des astuces de la "Boolean Search" sur Google. Avant d'en arriver au Sourcing Direct réellement réussi il reste des choses à faire : les recruteurs doivent se mettre d'accord sur le profil détaillé recherché du candidat idéal. Aucune requête ne donnera de résultats satisfaisants si ce point n'est pas élucidé bien en amont. Et aucune technologie (sauf peut-être celle de Textkernel dans l'avenir) ne saura effectuer ce travail toute seule.

Bio :

Eva Zils est une des blogueuses RH germanophones de la première heure. Dans son blog Online-Recruiting.net, elle décrit et commente les tendances du e-recrutement international. Ce blog compte parmi les 10 blogs RH les plus influants en Allemagne. Depuis 2004 elle vit et travaille en France, d'abord à Lyon et depuis 2010, à Strasbourg.

En tant que consultante en e-recrutement trilingue, elle conseille les entreprises de toutes sortes dans leur choix de média de recrutement.