

## Alstom : le recrutement en ligne

### Les objectifs

C'est dans le but de « faire d'une pierre plusieurs coups » que Serge Casasus, directeur des projets RH, se lance en juin 2000 à la recherche d'un outil de partage RH pouvant générer une base de CV multi-sites et publier sur Internet les offres de postes d'Alstom. Il offre ainsi à ses entités, une présence sur le Web, « un vivier » global pour les RH et une technologie avancée avec, en prime, des économies d'échelle et de temps vis-à-vis d'éventuels projets analogues, qui auraient pu voir le jour mais aussi une réduction escomptée des coûts de recrutement.

### Le descriptif

Le processus recouvre deux projets distincts convergents. Le premier vise à atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus : l'outil Talent Provider réalise le matching offre / demande et gère les correspondances entre l'entreprise et les candidats. Le candidat reconstitue son CV en ligne en remplissant les champs structurés (disponibles dans douze langues) d'une « quick application » qui permet de postuler une fois pour toutes aux offres correspondant à son profil. L'Intranet sert à publier les postes disponibles (ouverts à l'interne uniquement) et à mettre à disposition les supports d'information, notamment les guides sur la mobilité. La mise en place du e-recrutement a été confortée par le choix d'une agence de communication de recrutement pour le contenu ou le positionnement des annonces..., à l'échelle mondiale.

Parallèlement, Alstom a lancé un projet PeopleSoft V8, dans le but de doter l'entreprise d'un outil de GRH qui offre aux managers et aux employés un accès aux données et aux processus RH via Intranet. Cet outil supporte ainsi la base de données de référence de tous les employés d'Alstom.

### Les résultats

« Le vrai frein, ce sont d'abord les mentalités qui bougent moins vite que la technologie », déplore Véronique Barbotin, responsable du e-recrutement. L'idée d'un vivier commun a généré des résistances, notamment outre-Atlantique. Certains « donnent leur adresse courrier aux étudiants, dans les forums, au lieu de les orienter vers le site Internet ». Par ailleurs, on sous-traite encore trop facilement les recrutements et leur logistique aux consultants. Il faut inciter les managers RH à « mettre les mains dans le cambouis » et à accepter l'idée que, si le développement des outils est centralisé, l'organisation de l'entreprise (choix et décisions à l'aide de l'outil) demeure bien décentralisée. Mensuellement, Alstom reçoit aujourd'hui par le canal Internet plus de 2 000 candidatures (environ 10 % proviennent de l'interne) d'âges et de niveaux d'études variés, preuve que l'Internet est plus « démocratique » qu'on l'imaginait initialement. Au plan technique, l'intégration et la fusion avec PeopleSoft restent la prochaine étape majeure à franchir.

### Le retour sur investissement

Les gains sont d'emblée importants au niveau du recrutement, puisqu'un candidat « coûte » moins de 10 euros pour l'intégration et la gestion de son dossier dans la base, à comparer à l'investissement massif que représentent l'appel à des consultants en recrutement, la publicité et la gestion traditionnelle des CV.