

Accessibilité & e-recrutement

Enjeux et mise en œuvre

Sébastien Delorme
sdelorme@atalan.fr – www.atalan.fr



69% des 1000 plus grandes entreprises françaises possèdent un site ou une rubrique Web RH

Le Web, principal mode de recrutement des grandes entreprises



69% des 1000 plus grandes entreprises françaises possèdent un site ou une rubrique Web RH

90% d'entre-elles y diffusent leurs offres d'emploi

83% d'entre-elles permettent l'envoi d'un CV en ligne



69% des 1000 plus grandes entreprises françaises possèdent un site ou une rubrique Web RH

90% d'entre-elles y diffusent leurs offres d'emploi

83% d'entre-elles permettent l'envoi d'un CV en ligne

Se préoccuper de l'accessibilité des solutions de e-recrutement devient donc essentiel



Cohérence avec les valeurs et les politiques
de responsabilité sociale de l'entreprise

Promotion de la marque employeur



L'intérêt de l'accessibilité Web pour les recruteurs



Cohérence avec les valeurs et les politiques de responsabilité sociale de l'entreprise

Promotion de la marque employeur

Audience élargie des offres d'emploi
Procédures de candidatures accessibles à tous

RESULTAT DE VOTRE RECHERCHE
Les résultats de votre recherche sont détaillés ci-dessous. Cliquez sur l'entête du poste pour en savoir plus.

Titre	Résultats en cours d'affichage 6 à 10 sur 32	Déjà lu	Sélect
Controlling und Buchhaltung Praktikum (m)	Finance	Type de contrat	
Démonstrateur (H/F)	Grosses/Finances	Stage	
Gestionnaire de Stocks (H/F)	Retail/Magasins	Emploi	
Horloger Analyste (H/F)	Logistique/Achats	Emploi	
Horloger Contrôle Qualité Nouveaux (H/F)	Production	Emploi	

Résultats en cours d'affichage 6 à 10 sur 32

L'intérêt de l'accessibilité Web pour les recruteurs



Cohérence avec les valeurs et les politiques de responsabilité sociale de l'entreprise

Promotion de la marque employeur

Audience élargie des offres d'emploi
Procédures de candidatures accessibles à tous

Respect de réglementations en vigueur

« En France les entreprises de plus de 20 salariés doivent employer au moins 6% de personnes handicapées »



Une prise en compte par certains acteurs dès 2004...



BNP Paribas

Louis Treussard,
responsable de la communication multimédia de BNP Paribas:



« Depuis le mois de mars [2004], le site recrutement :
www.recrutement.bnpparibas.com
est accessible au niveau 1 (A) du W3C. [...] »

- Hausse de la satisfaction générale des internautes
- Meilleure convivialité (ergonomie, navigation)
- Meilleure visibilité (référencement optimisé grâce à la refonte des codes pages)
- Gains de productivité éditoriale (structuration des contenus) »

Qu'entend-on par solution de e-recrutement ?



• Aller au menu • Aller au contenu • Français / English

TAG Heuer
SWISS AVANT-GARDE SINCE 1860

• Nos offres • Espace candidat

• L'ENTREPRISE • VOTRE CARRIÈRE CHEZ TAG HEUER

NOS MÉTIERS & SAVOIR-FAIRE

- HORLOGERIE
- Créatif
- Industriel
- Après-vente
- Chronométrage

VENTE

- Marketing
- Commercial

ADMINISTRATION

- Finance & administration
- Systèmes d'information
- Ressources humaines

• Accueil • Ressources humaines

RESSOURCES HUMAINES



NOUS REJOINDRE

Constatant à la recherche d'esprits audacieux, TAG Heuer accorde une attention toute particulière à l'intégration et au développement de ses collaborateurs.

• Nos offres

« TAG Heuer a mis en place un processus rigoureux et efficace, basé sur une série d'entretiens approfondis. »

RESSOURCES HUMAINES

La décision de recruter se fait ensuite à l'unanimité des managers rencontrés par le candidat. À lui de savoir convaincre tous ses interlocuteurs. L'équipe ressources humaines est responsable du recrutement, de l'intégration et de la gestion de la carrière du collaborateur tout au long de son parcours chez TAG Heuer.

Nétiers des ressources humaines :

- Directeur Ressources Humaines
- Responsable Développement des Ressources Humaines
- Responsable Paie et Administration du Personnel
- Responsable Ressources Humaines

L'entreprise

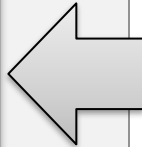


Une marque à la fois intemporelle et audacieuse qui transcende les genres et les styles, une marque ultra-contemporaine pour des clients épris de challenge.

• En savoir plus sur l'entreprise

• TAGHeuer.com • Plan du site • Accessibilité • Mentions légales

Qu'entend-on par solution de e-recrutement ?

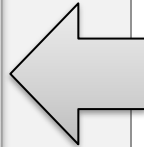


Outil de gestion des contenus (CMS)

-Publication de contenus textes, images, vidéos...

-Démarche proche d'un projet Web « traditionnel »

Qu'entend-on par solution de e-recrutement ?



Outil de gestion des contenus (CMS)

-Publication de contenus textes, images, vidéos...

-Démarche proche d'un projet Web « traditionnel »



Prise en compte de l'accessibilité

Conformité du graphisme

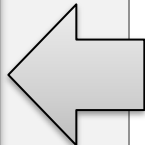
Conformité des modèles HTML

Fonctionnalités de publication

Recette d'accessibilité

Formation des équipes

Qu'entend-on par solution de e-recrutement ?



Outil de gestion des contenus (CMS)

-Publication de contenus textes, images, vidéos...

-Démarche proche d'un projet Web « traditionnel »



Spécifications

Maquettes graphiques

Gabarits HTML

Développement et intégration

Tests et recette

Initialisation des contenus

Prise en compte de l'accessibilité

Conformité du graphisme

Conformité des modèles HTML

Fonctionnalités de publication

Recette d'accessibilité

Formation des équipes

Qu'entend-on par solution de e-recrutement ?



RESSOURCES HUMAINES

Offres d'emploi

Consultation d'informations

« TAG Heuer a mis en place un processus rigoureux et efficace, basé sur une série d'entretiens approfondis. »

RESSOURCES HUMAINES

La décision de recruter se fait ensuite à l'unanimité des managers rencontrés par le candidat. A lui de savoir convaincre tous ses interlocuteurs. L'équipe ressources humaines est responsable du recrutement, de l'intégration et de la gestion de la carrière du collaborateur tout au long de son parcours chez TAG Heuer.

Hétiers des ressources humaines :

- Directeur Ressources Humaines
- Responsable Développement des Ressources Humaines
- Responsable Paie et Administration du Personnel
- Responsable Ressources Humaines

En savoir plus sur l'entreprise

Remontée d'informations

- Consultation d'offres d'emploi issues d'une ou plusieurs bases de données.

- Gestion et publication des offres très souvent décentralisée (chaque service est autonome par exemple).

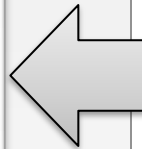
RÉSULTAT DE VOTRE RECHERCHE

Les résultats de votre recherche sont détaillés ci-dessous. Cliquez sur l'intitulé du poste pour en savoir plus.

Résultats en cours d'affichage 6 à 10 sur 32 • Précédent • Suivant

Titre	Filière	Type de contrat
Controlling und Buchhaltung Praktikant (-in)	Gestion/Finance	Stage
Démonstrateur (H/F)	Retail/Magasin	Emploi
Gestionnaire de Stocks (H/F)	Logistique/Achats	Emploi
Horloger Analyste (H/F)	Production	Emploi
Horloger Contrôle Qualité Nouveaux (H/F)	Production	Emploi

Résultats en cours d'affichage 6 à 10 sur 32 • Précédent • Suivant



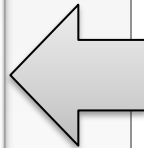
Qu'entend-on par solution de e-recrutement ?



Consultation et saisie d'informations

-Formulaires de candidatures (données personnelles).

-Abonnement à des alertes emails.



Tous les champs marqués d'une astérisque (*) sont obligatoires.

Date de début* Jour Mois Année

Êtes-vous toujours en poste ?

Date de fin* Jour Mois Année

Pays Veuillez sélectionner

Fonction* Veuillez sélectionner

Société* Veuillez sélectionner

Domaine d'activité* Veuillez sélectionner

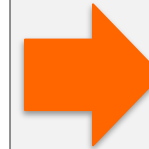
Si autre, précisez

Missions et responsabilités*

Qu'entend-on par solution de e-recrutement ?



Une différence d'accessibilité
souvent forte entre le site RH
et l'espace candidat

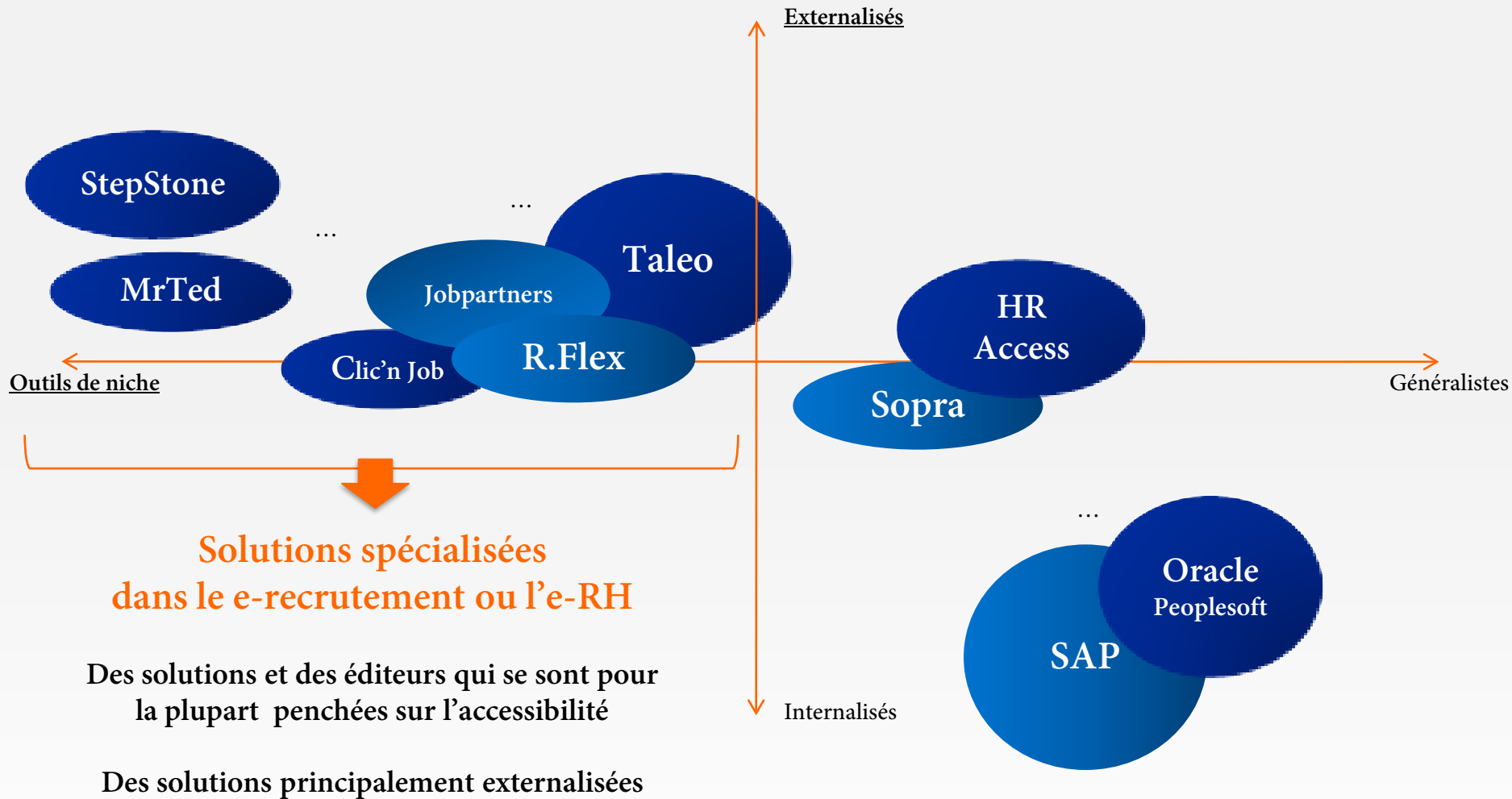


Outils de gestion des
contenus (CMS)

Solutions de
e-recrutement
Logiciels et progiciels
spécifiques



Quels sont les acteurs du e-recrutement ?





Il est important de demander une forte accessibilité dans les appels d'offres et cahiers des charges.
Signal fort envoyé aux éditeurs.



Il est important de demander une forte accessibilité dans les appels d'offres et cahiers des charges.

Signal fort envoyé aux éditeurs.



Taleo (USA)

Il y a quelques années Taleo lance un audit d'accessibilité en interne suite à une demande de plusieurs entreprises françaises



Clic'n Job (France)

Propose une interface d'administration accessible aux personnes aveugles suite à une demande et un projet de GDF



R.Flex (France)

En 2009, R.Flex annonce le développement d'une version du logiciel intégrant par défaut l'accessibilité (niveau Bronze AW)



**Adaptations graphiques
souvent possibles
mais parfois limitées**



**Adaptations du code
souvent limitées sur les
progiciels (surtout en SaaS ou ASP)**



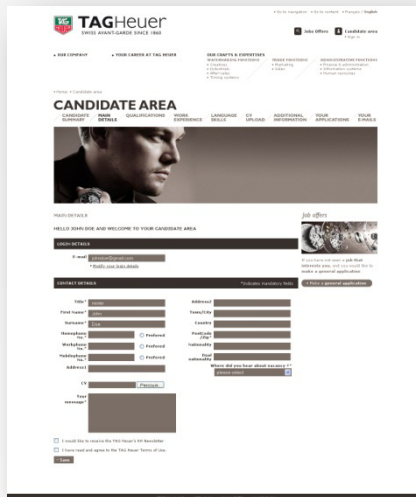
Adaptations graphiques
souvent possibles
mais parfois limitées



Adaptations du code
souvent limitées sur les
progiciels (surtout en SaaS ou ASP)

Site e-recrutement Tag Heuer : 1 seule agence pour les 2 phases

Pour la solution de e-recrutement : 4 déclinaisons graphiques et 4 maquettes HTML



Consignes fournies avant la réalisation
et réparties sur les 2 phases (graphique / technique)

Très faible impact sur la réalisation des livrables

Aucun délai supplémentaire de réalisation



Sauf cas particuliers pas ou peu de développements possibles : **principalement du paramétrage**.
Il est donc essentiel d'intégrer l'accessibilité comme critère de sélection du progiciel.

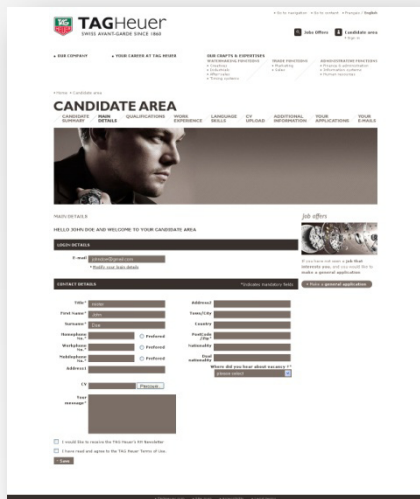




Sauf cas particuliers pas ou peu de développements possibles : **principalement du paramétrage**.
Il est donc essentiel d'intégrer l'accessibilité comme critère de sélection du progiciel.



Site e-recrutement Tag Heuer : i-Grasp de StepStone
Propose une version atteignant le niveau WCAG AA



A partir de gabarits très accessibles



Intégration sur leur base i-Grasp AA
en conservant un maximum le code des gabarits

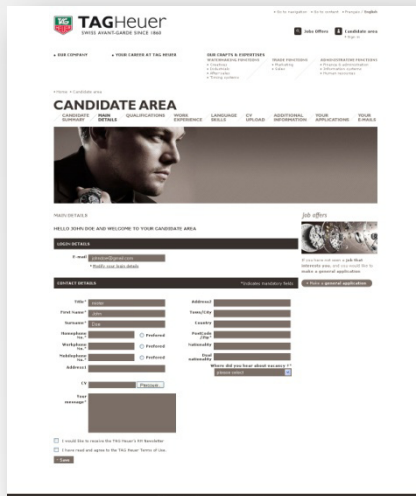
Pas de délai supplémentaire



Audit et recette d'accessibilité



Audit et recette d'accessibilité



Remontée de non-conformités WCAG AA dans les demandes d'évolutions de i-Grasp.

À termes, ces modifications pourront être livrées dans de prochaines versions du logiciel

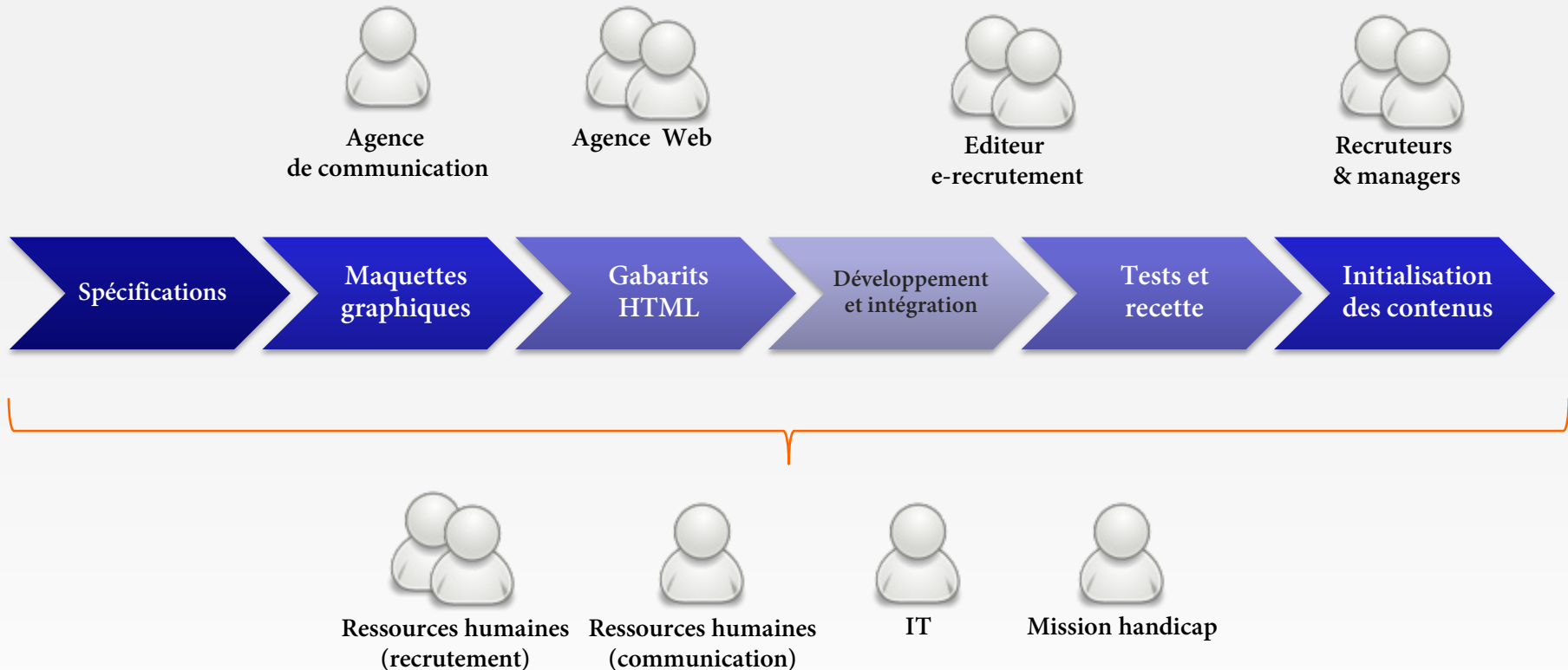


Des contributeurs multiples et difficilement identifiables mais des contenus « pauvres » composés quasi-exclusivement de texte





De nombreux acteurs ayant chacun une part de responsabilité



TAG Heuer
SWISS AVANT-GARDE SINCE 1860

• Aller au menu • Aller au contenu • Français / English

• Nos offres • Espace candidat

RESSOURCES HUMAINES

« TAG Heuer a mis en place un processus rigoureux et efficace, basé sur une série d'entretiens approfondis. »

RESSOURCES HUMAINES

AFIN D'ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DE LA MARQUE, NOTRE ÉQUIPE RESSOURCES HUMAINES MET EN PLACE LES POLITIQUES DE RECRUTEMENT, DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE GESTION DU PERSONNEL.

Son but est de créer un univers multi-culturel et stimulant où les talents peuvent s'exprimer et s'épanouir. Le recrutement d'un collaborateur est une décision stratégique tant pour l'entreprise que pour le nouvel embauché. C'est pourquoi TAG Heuer a mis en place un processus rigoureux et efficace : une série d'entretiens approfondis avec des spécialistes en ressources humaines puis avec les opérationnels.

La décision de recruter se fait ensuite à l'unanimité des managers rencontrés par le candidat. A lui de savoir convaincre tous ses interlocuteurs. L'équipe ressources humaines est responsable du recrutement, de l'intégration et de la gestion de la carrière du collaborateur tout au long de son parcours chez TAG Heuer.

Nous rejoindre

Constantement à la recherche d'esprits audacieux, TAG Heuer accorde une attention toute particulière à l'intégration et au développement de ses collaborateurs.

L'entreprise

Une marque à la fois intemporelle et audacieuse qui transcende les genres et les styles, une marque ultra-contemporaine pour des clients épris de challenge.

Nétiers des ressources humaines :

- Directeur Ressources Humaines
- Responsable Développement des Ressources Humaines
- Responsable Paie et Administration du Personnel
- Responsable Ressources Humaines

• En savoir plus sur l'entreprise

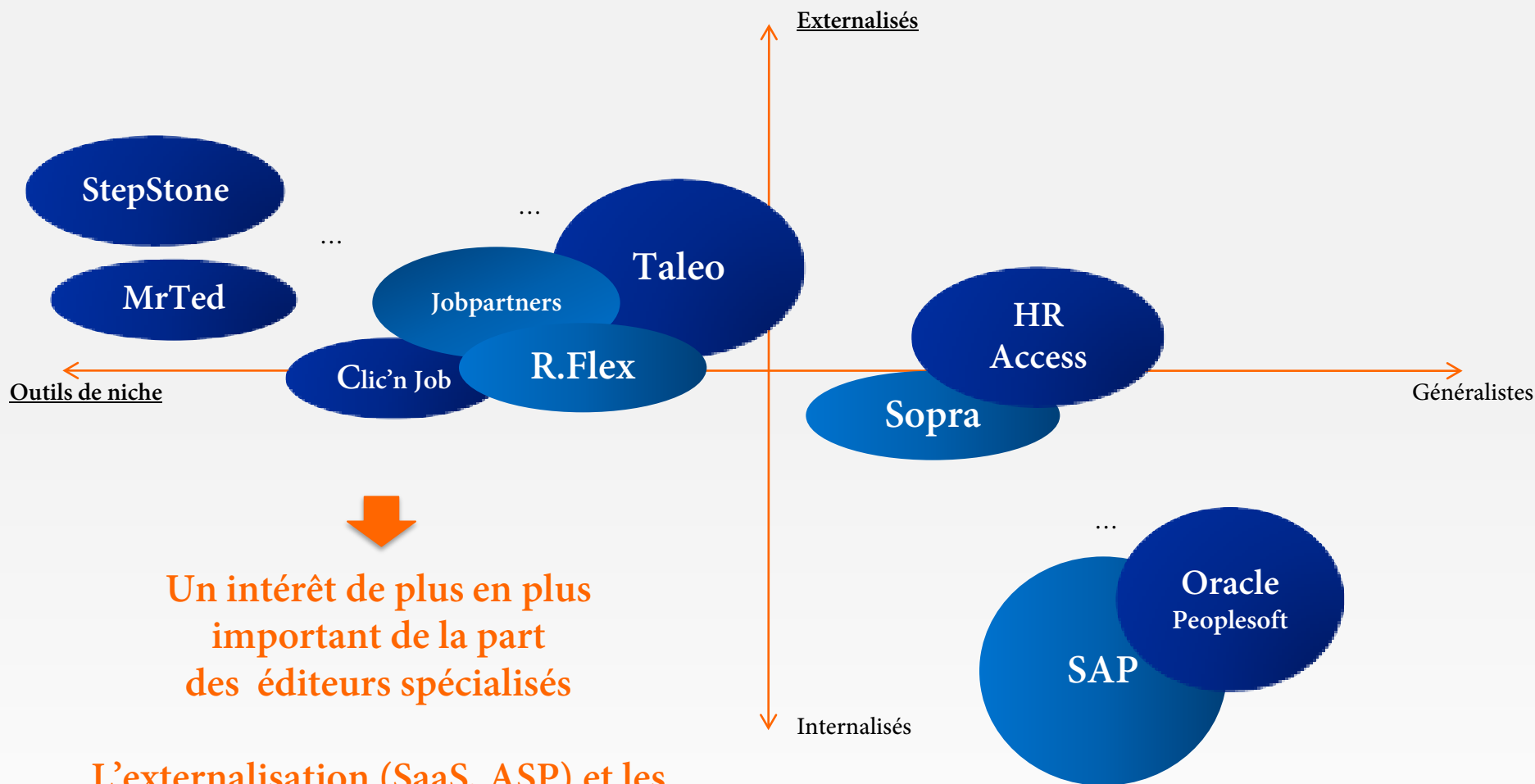
• TAGHeuer.com • Plan du site • Accessibilité • Mentions légales

Un site e-recrutement accessible très proche d'un niveau AA

- Participation de tous les intervenants
- Forte implication des responsables du projet (Tag Heuer)
- Soutien de la mission handicap du Groupe (LVMH)
- Très faible impact de l'accessibilité sur les délais et les coûts

Une démarche très visible au sein du Groupe

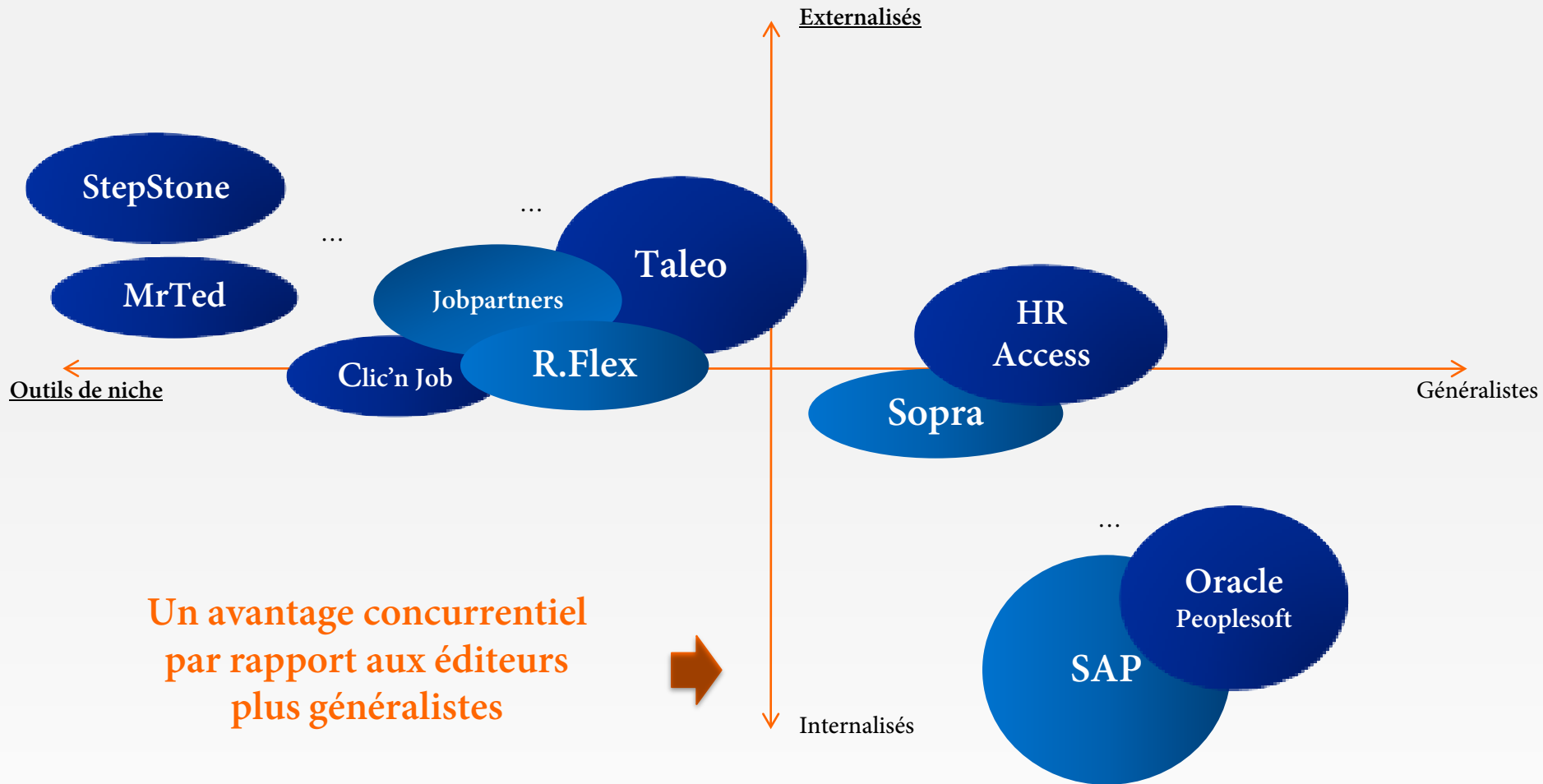
- L'accessibilité au cœur des refontes des sites e-recrutement d'autres Maisons LVMH



Un intérêt de plus en plus important de la part des éditeurs spécialisés

L'externalisation (SaaS, ASP) et les interfaces Web permettent une prise en compte plus facile et un déploiement plus rapide

Conclusion



Des efforts sur les interfaces publiques,
mais qu'en est-il des interfaces
d'administrations (back-office) ?

De nombreuses autres applications
métiers sont déployées en mode SaaS ou
ASP avec des interfaces Web
mais l'accessibilité n'y est encore
que peu prise en compte...

Merci de votre attention

Des questions ou remarques ?

Sébastien Delorme
sdelorme@atalan.fr - www.atalan.fr
+33 (0)1 45 26 77 89