

# Club e-business RMS Network

*Le club des technologies et de la communication*



## Conférence n°20

---

## Le e-recrutement

## 7 décembre 2004



© rms-network

# 20 ème conférence du club

1. 20 novembre 2001 : Constitution et lancement du club e-business
2. 15 janvier 2002 : Ingénierie pédagogique liée aux nouvelles technologies
3. 5 mars 2002 : Les métiers du e-business
4. 9 avril 2002 : Les définitions du e-business
5. 18 juin 2002 : La gestion de projet
6. 17 septembre 2002 : Le secteur financier et Internet
7. 17 décembre 2002 : Les collectivités locales et Internet
8. 5 mars 2003 : Les débouchés professionnels dans les nouvelles technologies
9. 18 mars 2003 : Visite du Data Center de British Telecom Fluxus
10. 17 juin 2003 : SMS, GPRS, UMTS, WiFi : où en est le m-business ?
11. 8 juillet 2003 : Le CRM dans le secteur automobile
12. 7 octobre 2003 : Le métier de consultant
13. 15 octobre 2003 – Conférence G9+ : SI et Management
14. 16 décembre 2003 : Le e-CRM
15. 8 mars 2004 : Les métiers dans les TIC en 2004
16. 16 mars 2004 : Les facteurs clés de succès du knowledge Management
17. 7 avril 2004 : TIC et vacations
18. 15 juin 2004 : La dématérialisation des contenus
19. 13 octobre 2004 – conférence G9+ : Internet, la nouvelle donne
20. **7 décembre 2004 : le e-recrutement**

# Quelques chiffres

## ■ 20 conférences

- ✓ 8 ont abordé les métiers, le recrutement, 6 les aspects marketing, commerciaux, 5 l'informatique et 4 les nouvelles technologies
- ✓ 13 proposaient des intervenants du monde des services, 8 de l'industrie, 8 des télécoms / médias, 5 du secteur public

## ■ 70 Intervenants différents

- ✓ 40 de diplômés RMS, 30 intervenants externes
- ✓ Axa, British Telecom, Bouygues Télécom, Caisse des Dépôts, Cigref, Ernst & Young, EDF, Estée Lauder, France Télécom, IBM, Nokia, Oracle, PSA, TF1, Valéo, Vivendi, Xerox,

## ■ 940 participants aux conférences

- ✓ 300 membres inscrits au club
- ✓ 100 venant des autres écoles du G9+

# Les intervenants

## ■ Olivier Fecherolle

- ✓ CEO
- ✓ Keljob

## ■ Claude Monnier

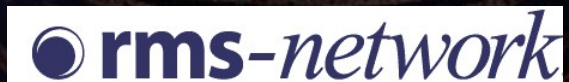
- ✓ DRH
- ✓ Monster.fr

## ■ Laurence Morandi

- ✓ Directeur des ressources
- ✓ Générix

Olivier Fecherolle  
CEO - Keljob

---



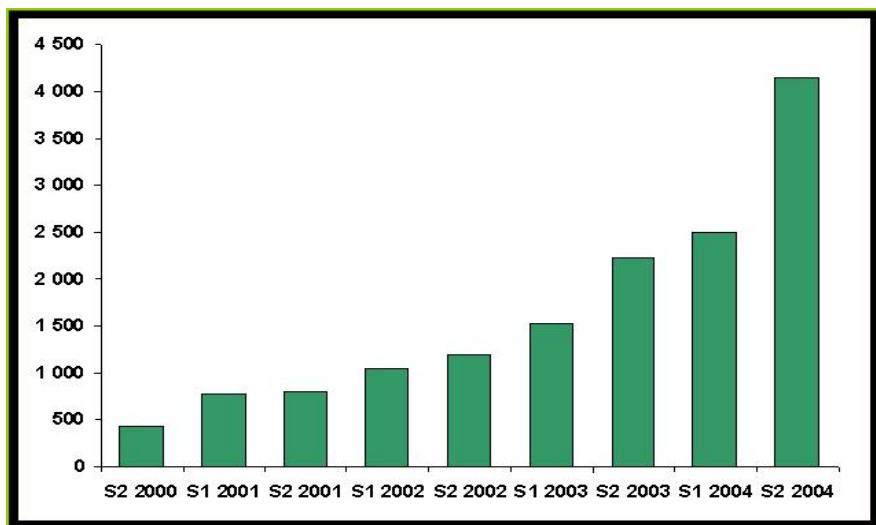
1. Courte présentation de Keljob.com
  
2. Le e-recrutement
  1. Internet : un média mature pour le recrutement
  2. Les impacts coté candidats
  3. Les impacts coté recruteurs
  4. Conséquences sur le marché
  
3. Les enjeux de demain sur le secteur : quelques tendances
  1. La reprise du marché
  2. Le sourcing direct

## Le Groupe Keljob

2 979 790 visites en octobre 2004



6 650 000 € de CA en 2004 / 60 salariés,



## Keljob.com

### Keljob.com en Octobre 2004

2 227 854 visites

6 300 000 offres visualisées

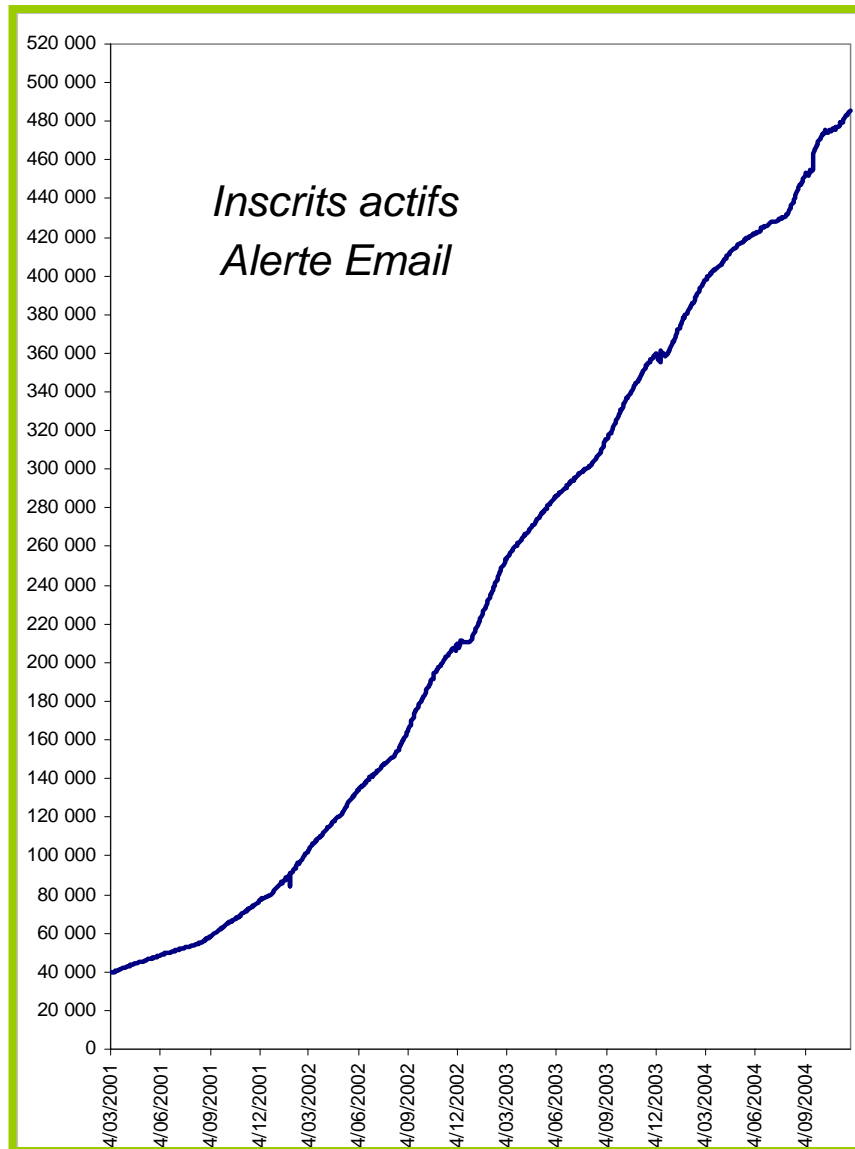
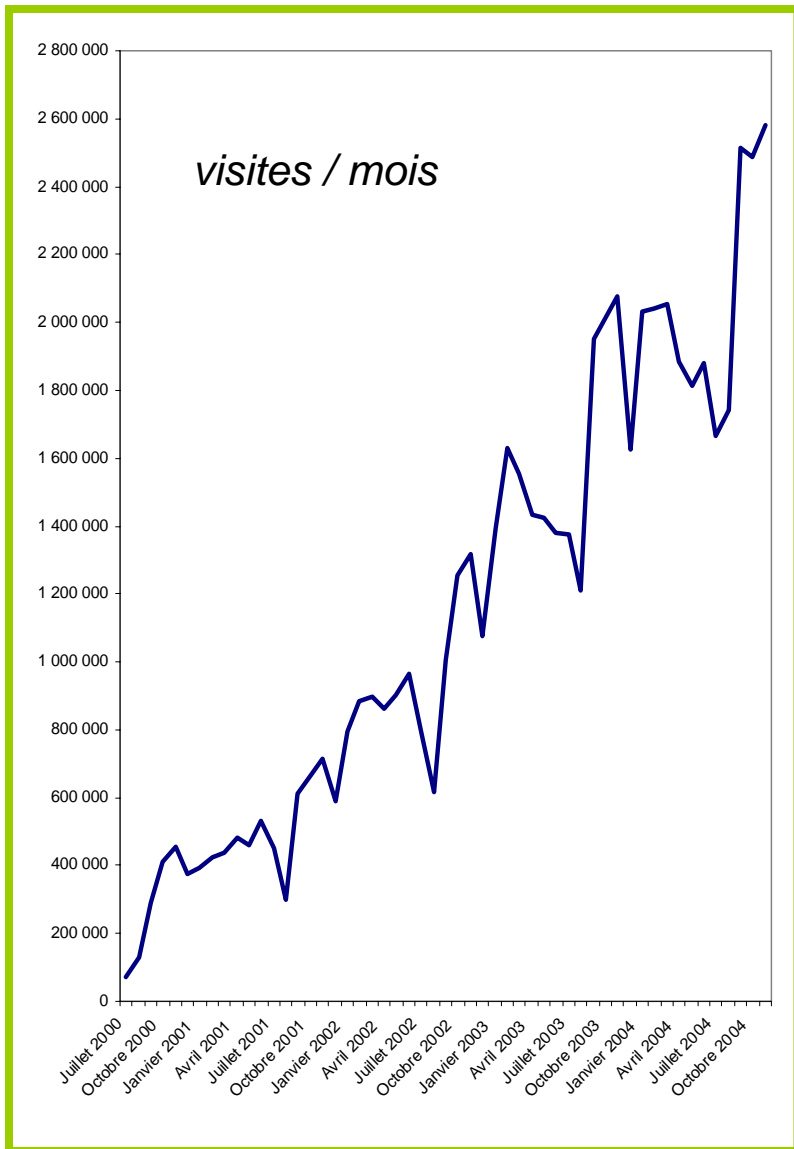
477 000 abonnements à l'alerte email

110 000 CV Word de moins de 6 mois



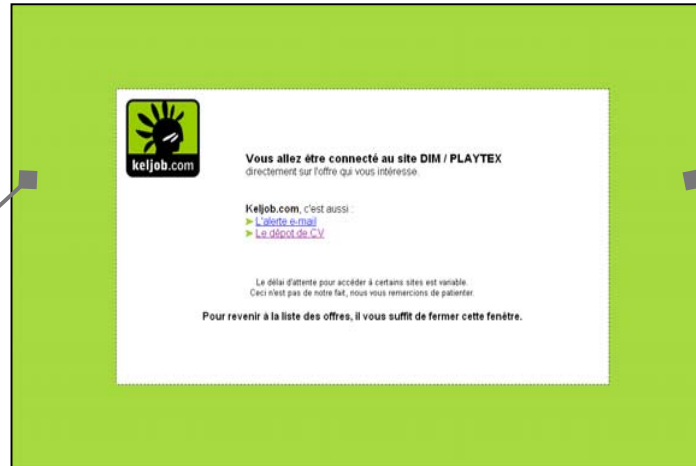
Un réseau de partenaires puissants :

# QUELQUES CHIFFRES CLES



# LE CANDIDAT ACCÈDE A L'OFFRE

Vous disposez d'un site corporate avec une rubrique RH que vous souhaitez mettre en avant.



Keljob fournit un site RH. Aux couleurs du client.

Un parcours varié, c'est bien meilleur pour votre avenir

Expérience Funuch | Carrière Playeur | Vie des métiers | Offres en ligne

## Offres en ligne

Nous vous invitons à postuler pour l'offre d'emploi qui correspond le mieux à votre profil et à vos attentes.

Funuch - Microsoft Internet Explorer fourni par Keljob

### Révélez votre mordant.

Funuch vous invite à valider vos savoir-faire chez le leader du marché français de la restauration commerciale en ligne service. Et ce, dans un groupe comptant en France 175 restaurants et de nombreuses implantations en Europe. Vous pourrez apprécier nos formations à la carte, la diversité de nos missions et les perspectives d'évolution, que nous réservons à nos collaborateurs. Or venez rejoindre pour donner à votre avenir... le goût du succès.

**Adjoints de direction H/F**  
Ile de France

**Vous aimez animer, organiser, bouger, décider ?**

Funuch vous offre un environnement de choix pour valider votre savoir commercial et votre goût du terrain avec des formations internes et un management participatif.

**Vos atouts ?**

De formation bac2/4, hôtellerie-restauration, commerce, gestion, vous justifiez idéalement d'une première expérience réussie dans la restauration. Ouvert, mobile en région, passionné, dynamique, vous prendrez rapidement des responsabilités de Manager en animant votre équipe, en dynamisant les ventes du restaurant et en veillant à la satisfaction des clients.

Postulez maintenant

ALTE network

### Liste des Offres

- Consultant Mobile Radio BSS
- Ingénieur électronique automobile
- Ingénieur Electronique Confirmé
- Ingénieur Utran UMTS
- Ingénieur développement objet
- Intégrateur Réseaux & Systèmes
- Designer IC Numériques
- Ingénieur Electronique Numérique
- Chef de projet industrialisation
- Ingénieur développement logiciel URM
- Ingénieur administration de systèmes URM
- INGÉNIEUR PLASTURGISTE
- Ingénieur radar météo
- Aérogéomètre
- Ingénieur Temps Reel
- Ingénieur Validation
- Techniciens Mobiles
- Ingénieur Chef de Travaux Télécom
- Ingénieur Développement et Validation
- Ingénieur Temps Reel
- Embarqué
- Ingénieur Chef de projet NSS
- Ingénieur électronique embarqué automobile
- Ingénieur électronicien
- Ingénieur siège automobile
- Ingénieur Calcul crash dans l'automobile
- Consultant Méthode et Gestion de Production
- Ingénieur moteur essais
- Ingénieur Télécom confirmé
- Ingénieur Développement

### Architecte logiciel télécom

Lieu : Paris de la Loire  
Société : ALTEN  
Contrat : Contrat à Durée Indéterminée  
Salaires : à négocier  
Statut : CADRE  
Référence : KJ2446BEBOLUAT

**Description du poste**

Dans le cadre d'un projet dans le secteur Telecom vous avez en charge les spécifications fonctionnelles du logiciel télécom après avoir analysé les demandes du marché et effectué des présentations techniques. Vous managez les fournisseurs sur le cycle du développement logiciel.

**Vous avez en charge :**

- Les spécifications des produits (téléphone et accessoires)
- L'approvisionnement des produits des fournisseurs et sous-traitants.
- Les mises à jours et changements du logiciel
- La bonne application des process.

**Profil recherche**

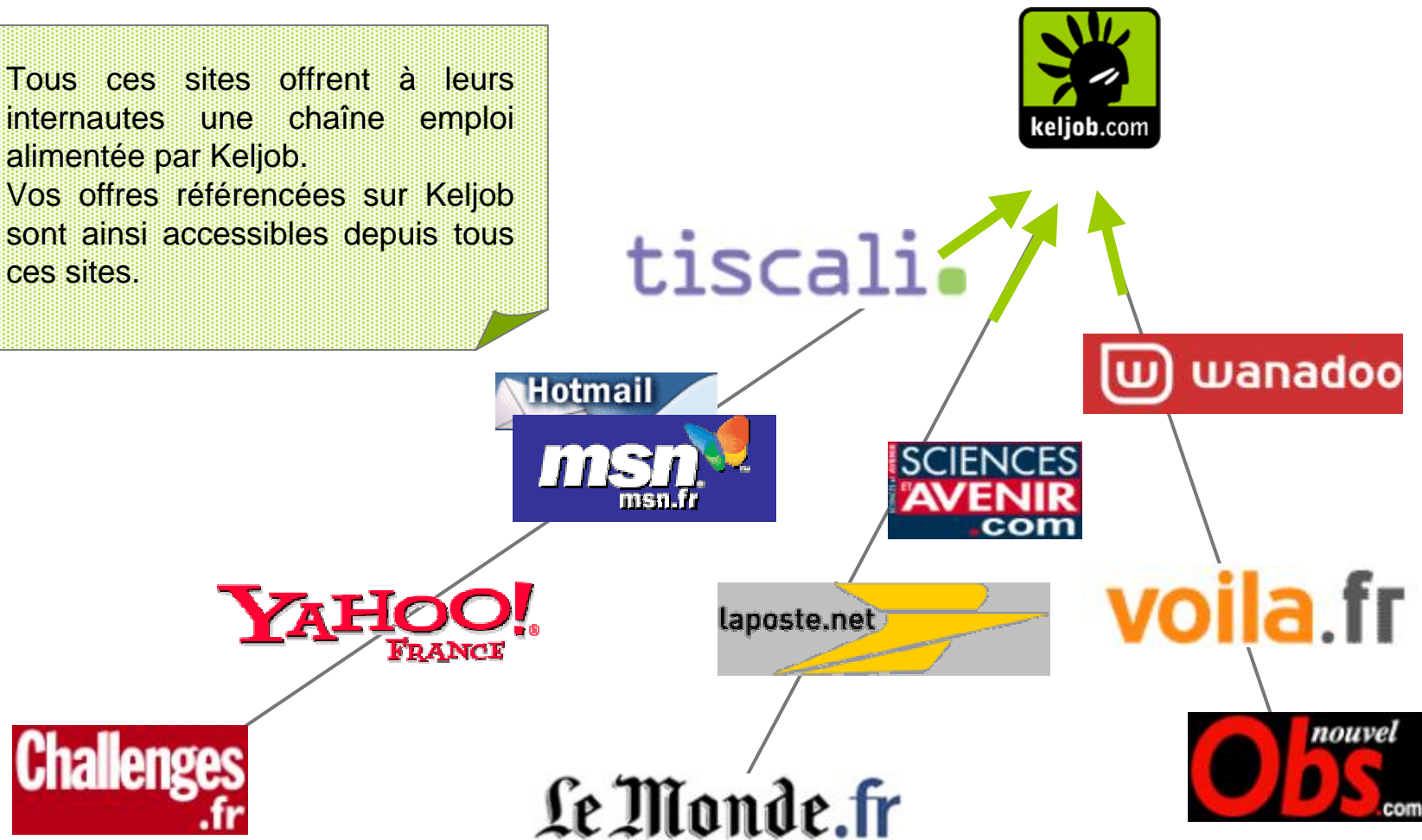
Diplômé d'une école d'ingénieur Bac+5 (Ecole ou Universitaire) option télécom, vous avez 3 ans d'expérience dans la téléphonie mobile. Vous connaissez un ou plusieurs domaines de la téléphonie mobile : protocoles, application, MMIO (architecture logicielle ou intégration logicielle). Vous maîtrisez l'anglais.

Postulez en remplissant le formulaire ci-dessous :

Nom :   
Prénoms :   
Email :   
CV :  Parcours...  
Motivations :

# LES OFFRES SONT ACCESSIBLES PAR 66%\* DES INTERNAUTES FRANCAIS

Tous ces sites offrent à leurs internautes une chaîne emploi alimentée par Keljob.  
Vos offres référencées sur Keljob sont ainsi accessibles depuis tous ces sites.



+  
**des dizaines de sites thématiques**

\* 66 % = en taux de couverture cumulé de la population Internet française

# NOS SERVICES

	21/07/2004
	21/07/2004
	21/07/2004
	21/07/2004
	21/07/2004

## Le référencement : DIFFUSEZ VOS OFFRES

Que vos besoins en recrutement soient ponctuels ou récurrents, Keljob vous aide à trouver les meilleurs candidats.



## La communication : COMMUNIQUEZ

2,3 millions de visites par mois et des centaines de milliers de candidats abonnés aux services d'aide à la recherche d'emploi : communiquez auprès d'une audience variée et croissante.

19 août 04	<a href="#">Commercial</a>
19 août 04	<a href="#">comme Baptiste B</a>
19 août 04	<a href="#">Indifferent</a>
19 août 04	<a href="#">Juriste</a>
19 août 04	<a href="#">Responsable ad</a>
18 août 04	<a href="#">agent administra</a>
18 août 04	<a href="#">analyste program</a>

## Cvthèque Keljob : CHASSEZ LES TALENTS

Keljob propose un service inédit de recherche de CV en ligne : plus de 110 000 CV au format Word et de moins de 6 mois.



## CVmail :

### GEREZ VOS CANDIDATURES

CVMAIL permet de gérer les flux de candidatures à un coût compétitif et de façon professionnelle, simple, efficace .

# 2. La révolution du e-recrutement

## 2.1. Internet : un média à part entière

- **Accroissement de l'univers Internet :**
  - 23.2 millions d'internautes : 45,2 % des Français**  
(seulement 11 millions en 2001)
  - 7,6 millions de foyers Internet : 30,6 % des foyers  
(dont 50 % à haut débit)
- **Emploi : une préoccupation essentielle pour les internautes :**
  - Ex : ANPE : mot clé N°1 sur AOL, Emploi dans le Top 10 partout
  - Une audience généraliste :
    - cadres / non cadres,
    - IdF / Province,
    - Équilibre Hommes / Femmes...

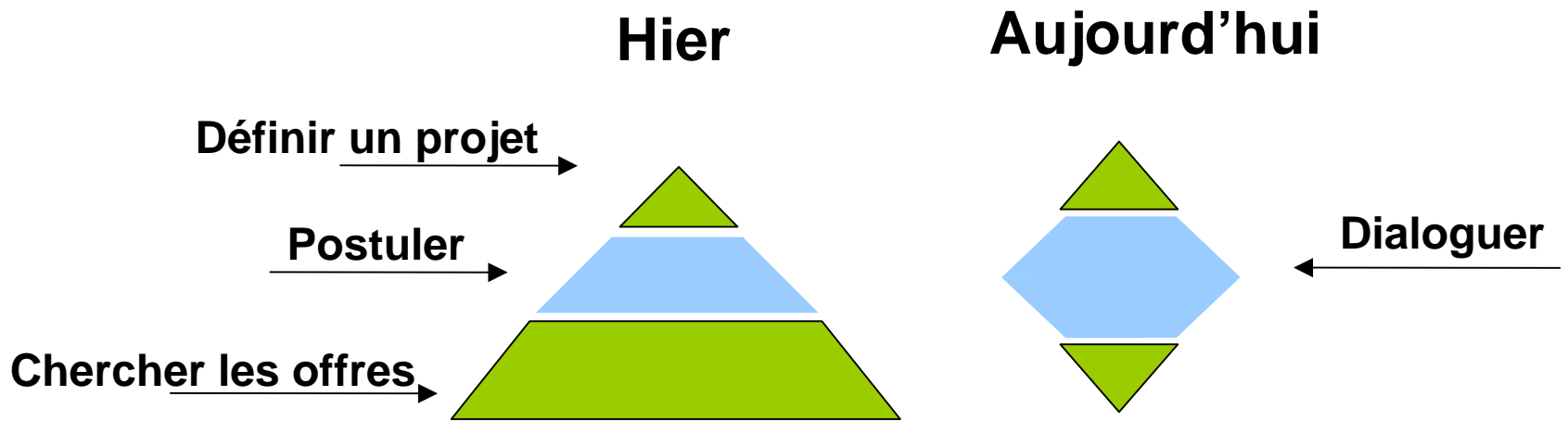
*(Nb d'individus de 11 ans et + déclarant s'être connecté au cours du dernier mois quel que soit le lieu de connexion)  
Médiamétrie, baromètre multimédia mensuel, octobre 2004*

## 2. La révolution du e-recrutement

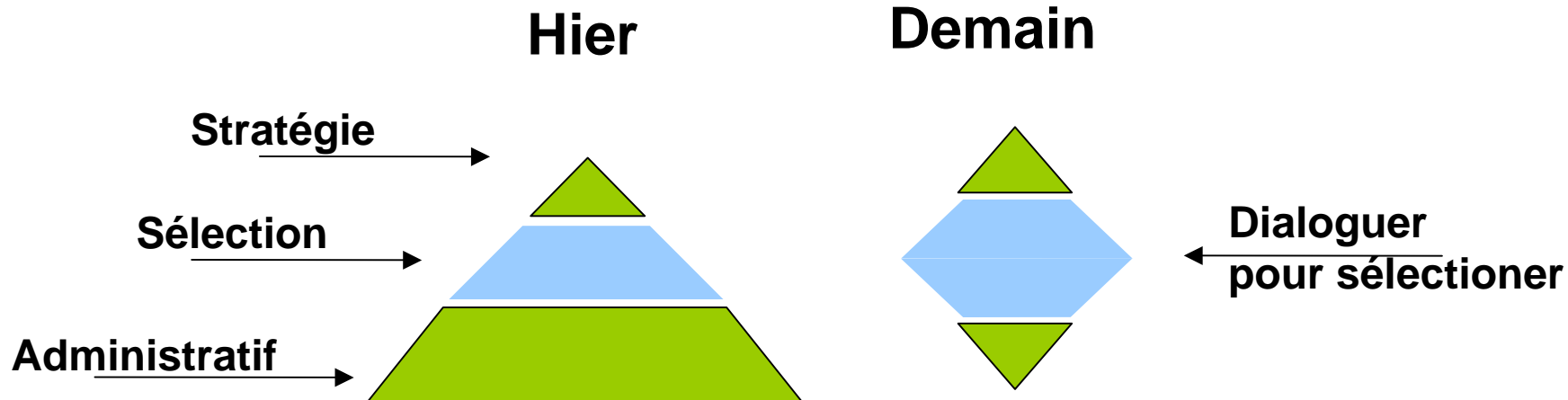
### 2.2. Du coté des candidats :

- **Le recrutement sur Internet :**
  - **Plus facile** (24/24, mises à jour quotidiennes, alertes email...)
  - **Plus rapide** (par rapport à l'envoi d'un CV Papier),
  - **Gratuit** (obligatoire en France) En plus, les sites courtisent les candidats (services et contenu offert)
  - Facilite la mobilité (nationale et internationale)
  - Permet la dématérialisation du CV
    - La lettre de motivation manuscrite a disparu
    - 100 % des candidats ont un CV Word,

# Répartition du temps d'un candidat



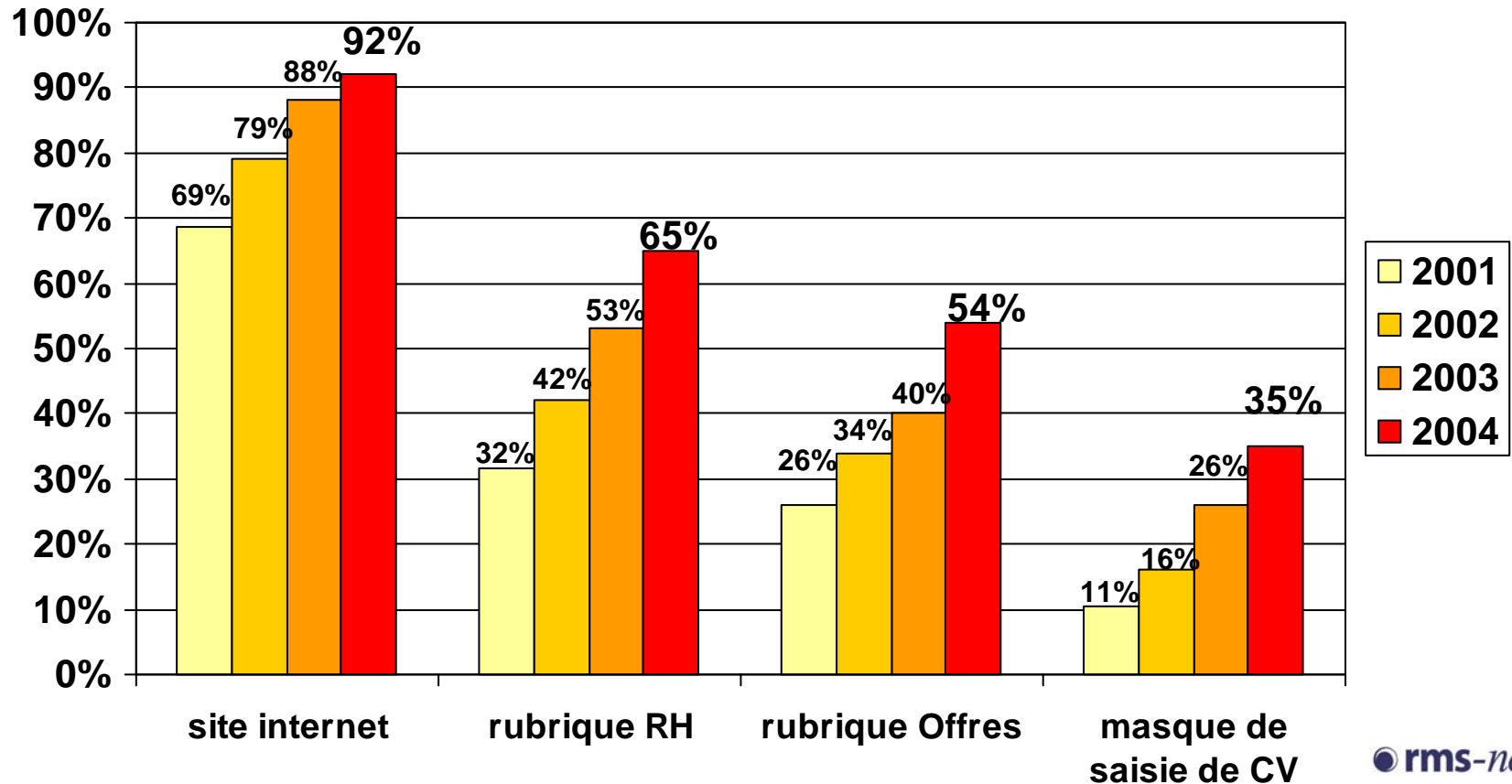
## Répartition du temps d'un recruteur



# 2. La révolution du e-recrutement

## 2.3. Du coté des entreprises :

- Gros investissement dans leurs sites internet : (étude sur les 1000 premières entreprises françaises)
- Rubrique RH : pilier du site (L'emploi trustee 60% des visites)



## 2. La révolution du e-recrutement

### 2.3. Du côté des entreprises :

#### - Le recrutement online :

##### - 10 fois moins cher :

1 annonce Internet = 460 €

1 annonce Presse = 4.500 €

1 mission cabinet = 12.000 € minimum

##### - Efficace :

- Rendements identiques (voir meilleurs),

- Permet de recruter tous profils

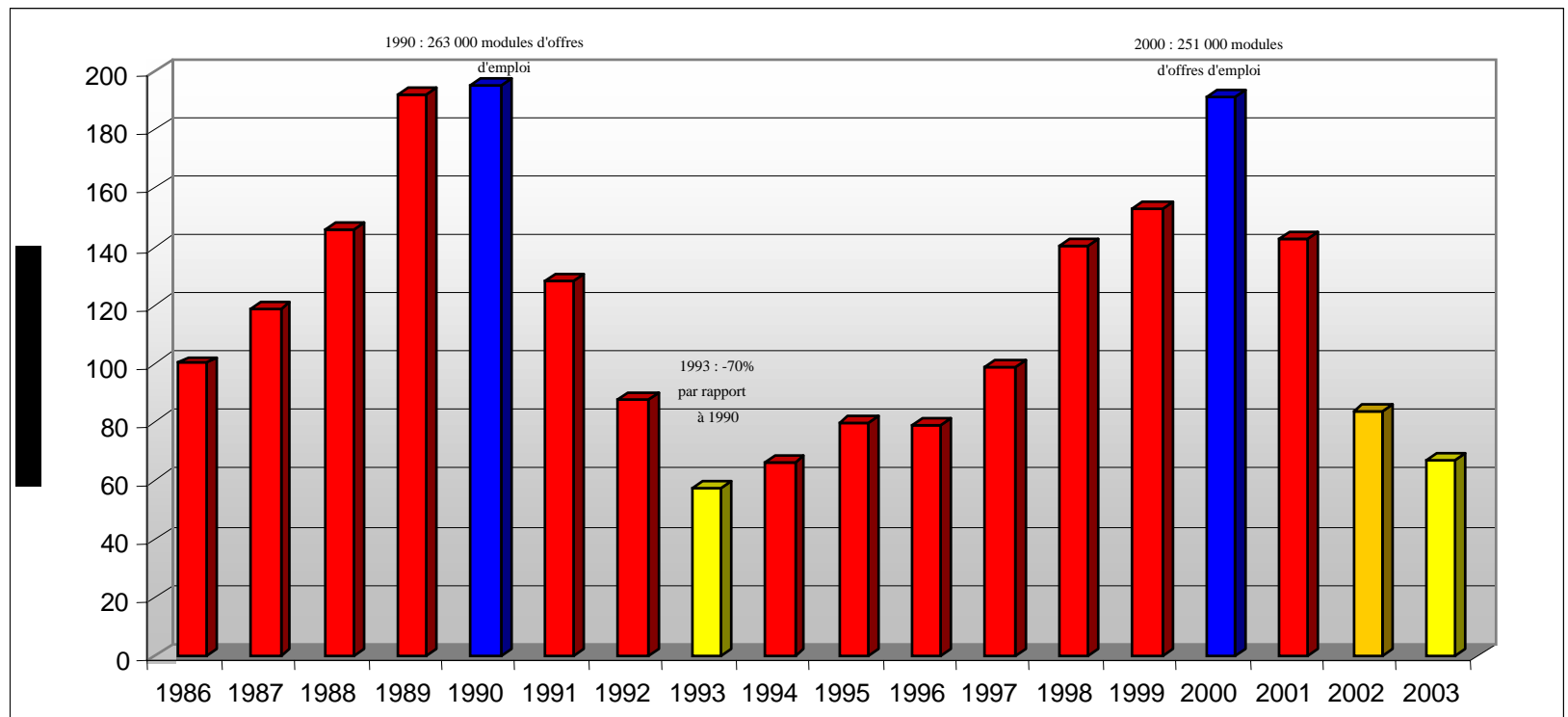
- Permet de travailler le sourcing sur le long terme (se préparer et capitaliser sur sa marque),

=> Le réflexe des nouvelles générations de RH : le point de non retour est passé

# 2. La révolution du e-recrutement

## 2.4. Conséquences sur le marché :

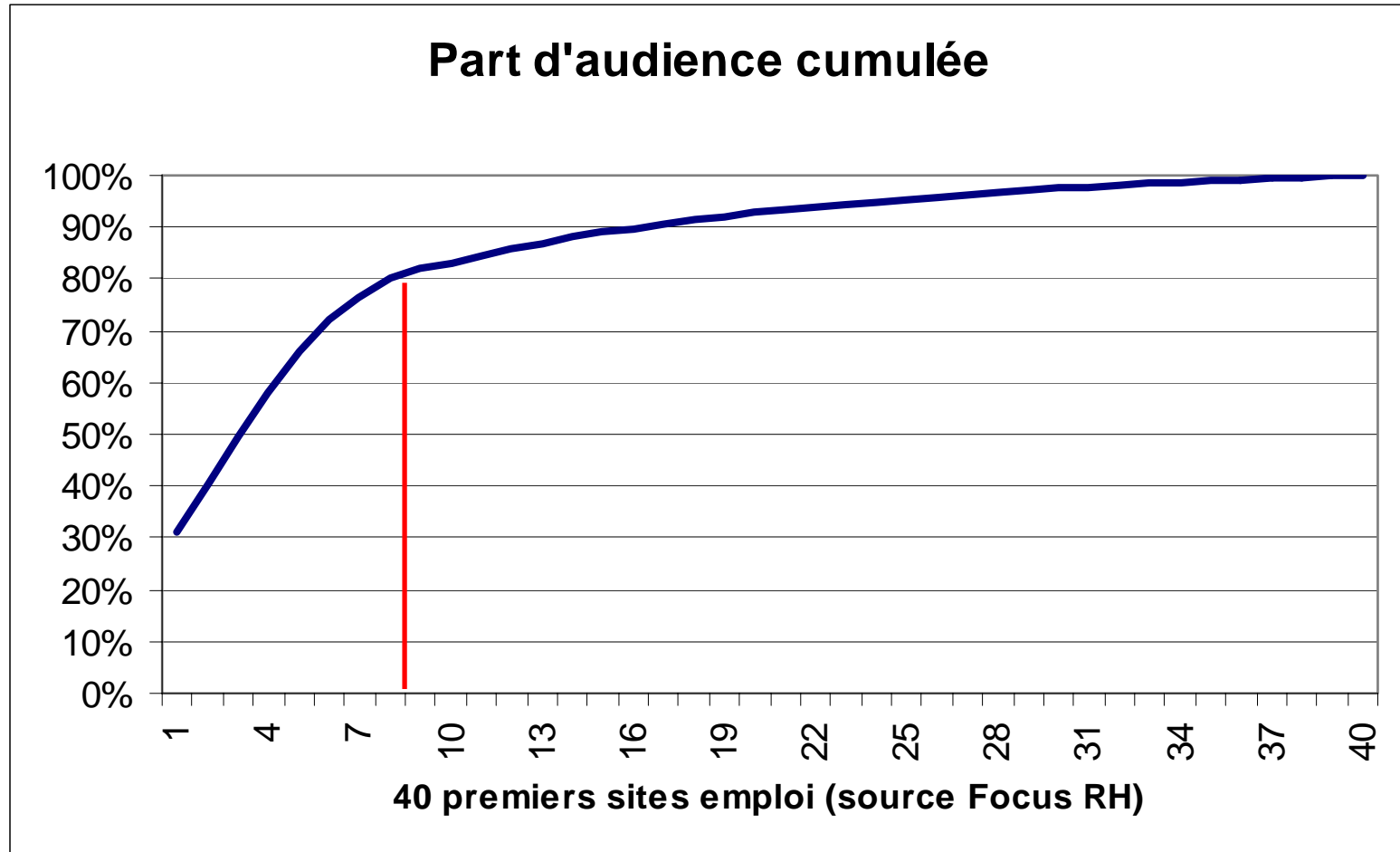
- Progression rapide de la part de marché d'internet malgré un secteur de l'emploi en forte baisse depuis 2000
- Encore d'énormes perspectives de croissance



→ Le marché des annonces presse depuis 1986

## 2. La révolution du e-recrutement

**Les 8 premiers sites = 80 % du trafic emploi**



→ pourtant le nombre de sites spécialisés continue d'augmenter

## 2. La révolution du e-recrutement

Quelques créations de sites spécialisés en France



Pas de barrières financières à l'entrée

# 2. La révolution du e-recrutement

## Quelques exemples aux Etats-Unis



## 3. Quelques tendances pour 2005

1. La reprise du marché

2. Le sourcing Direct

3. La constitution de viviers

4. Nouveaux usages du Haut débit

5. Un marché en structuration

# 1. Reprise du marché (enfin !)

- Reprise du marché dans un contexte Internet dominant :  
200.000 à 240.000 créations en 2005 (100.000 en 2004)

PAR QUEL MOYEN AVEZ TROUVÉ UN EMPLOI DANS VOTRE NOUVELLE ENTREPRISE (cadres ayant changé d'entreprise)			
	2001	2002	2003
Relations personnelles	47	42	43
Petites annonces dans la presse sur papier	14	18	12
Internet	9	17	15
Cabinet de recrutement	11	10	5
Création de votre entreprise	0	3	9
A la suite d'une mission d'interim	-	2	3
Candidature spontanée	2	1	6
Autres*	17	7	7

\*suite à un stage, salons spécialisés, association d'anciens élèves ...

Source : Apec

- où Internet est premier moyen d'accès à l'emploi / cadres après les relations

## 2. Le sourcing direct

- Les entreprises peuvent aujourd'hui sourcer 80% de leurs candidats par elles-mêmes (une vraie nouveauté pour les PME)
  - Avant, le sourcing était « mystérieux » et cela profitait aux cabinets,
  - Aujourd'hui, le RH est tenté de jouer l'apprenti sorcier :  
*« j'essaie avant » si je peux trouver des candidatures via Internet, pourquoi payer X K€ d'honoraires ou Y K€ dans la presse ?*
- Gestion du flux de candidatures de façon de plus en plus automatique avec achat d'annonces web et/ou de visibilité
- Seuls les profils les plus tendus sont confiés aux prestataires de type cabinet Plus de valeur ajoutée dans la sélection, moins dans l'identification du candidat

# 3. Les viviers

- Constitution de CVThèques :
  - Partagées entre les recruteurs,
  - Interrogation préalable systématique (- de recours à un sourcing extérieur),
  - Permet de faciliter la mobilité interne,
  - Mise en place d'une relation directe avec les candidats passifs,
  - Fidéliser les bons candidats potentiels,
- Elles concentrent leurs ressources sur d'autres tâches à plus forte valeur ajoutée, et sont acheteuses de conseil dans ce sens

## 4. Nouveaux usages du haut débit / Très haut débit

- **Explosion : l'Europe devant les US**
  - ✓ France : 50 % des foyers
  - ✓ USA : 26 % des foyers
- **La vidéo (Candidat, recruteurs et opération de recrutement)**
- **Les nouveaux usages (Comm interactive ++ ; ...)**

Monde : répartition géographique du haut débit (En pourcentage des foyers connectés dans le monde en 2003, projections sur 2007)	
Pays	Part des foyers haut débit dans le monde
2003	
Etats-Unis	27,4 %
Japon	13,9 %
Chine	12,7 %
Corée du Sud	12,2 %
Reste du monde	33,8 %
2007	
Etats-Unis	23,7 %
Japon	15,1 %
Chine	22,9 %
Corée du Sud	5,5 %
Reste du monde	32,8 %

Source : eMarketer Mis à jour le 24/05/2004

# 5. Un marché en structuration

- La presse se penche sur Internet
  - Passage du défensif à l'offensif (Careerbuilder vs Monster aux USA, Talents en France, alliance Springer et Stepstone en Allemagne)
  - Le début des consolidations (Trader / Infojobs en Espagne)
- Les sites généralistes : « La Guerre des chefs »
  - 2 ou 3 par pays : 1 acteur local, 1 acteur presse, 1 international
  - Des sites spécialisés toujours présents
  - + de qualité sur le matching
  - + de services candidats (payants)

Claude Monnier

Directeur des Ressources Humaines – Monster

---



**1. Rappel sur Monster**

**2. Le contexte marché**

**3. La fonction RH et les dispositifs interactifs**

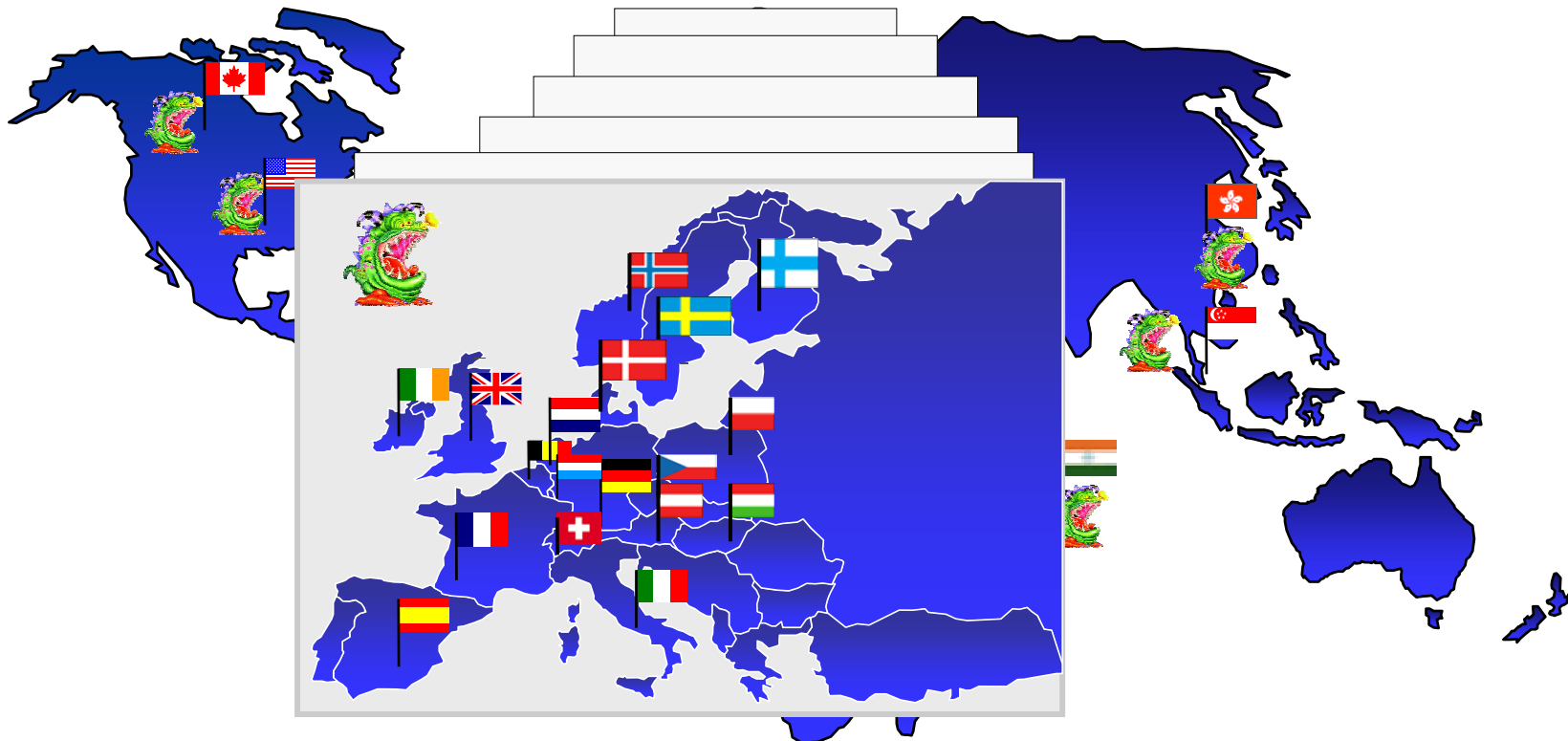
# Monster, un modèle pérenne

- Fondé en 1994 par **Jeff Taylor**
- 454<sup>ème</sup> nom **de domaine déposé**
- 150 000 recruteurs **utilisateurs**

## Une audience majeure

- **41 millions** de CV
- Plus de **50 millions** de candidats inscrits
- **590 millions** de pages vues par mois
- **11<sup>ème</sup>** site le plus visité au monde

(Source : Nielsen Netratings août 2004)



# Monster en France

- Lancé en France en **mai 1999**
- **100** salariés
- Présent à **Paris, Strasbourg, Lyon, Lille, Marseille, Toulouse, Bordeaux, Nantes**
- **Monster au plus près du marché**
  - ✓ **Présence régionale**
  - ✓ **Présence sectorielle**
- **Une stratégie marketing gagnante avec des partenariats puissants**
  - ✓ **Campagnes de communication dans les plus grandes villes : Paris-Île de France, Lille, Nantes, Strasbourg et Lyon.**
  - ✓ **Partenaire Emploi exclusif de AOL**
- **Monster à la pointe de la technologie : des solutions sur mesure**

## Les Candidats

Notre mission : les accompagner dans leur carrière et révéler leur potentiel

Offres d'emploi

Bureau de gestion de leurs candidatures

Info, actualité, outils et conseils carrière

Forums Experts

Forums Candidats

## Monster

Médiateur de la Relation

## Les Entreprises

Notre mission : les accompagner tout au long de leur processus de recrutement

Offre Media

Solutions RH

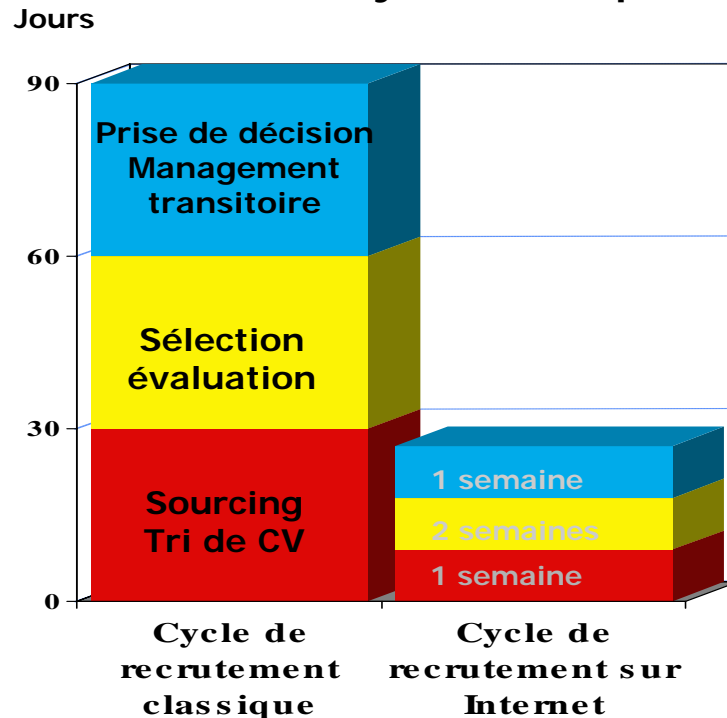
# Internet et le recrutement

- **Près de 24 millions** de Français se sont connectés à Internet en octobre 2004 soit près de 45 % des Français (source : Médiamétrie eRatings)
- Pour **76 % des cadres et jeunes diplômés** français, Internet est devenu incontournable dans la recherche d'emploi. Source : APEC
- **1/3 des cadres actifs** (dirigeants, cadres et professions intermédiaires) visitent les sites « emploi » régulièrement ou occasionnellement. Source : IPSOS FCA
- **2/3 des internautes** utilisent Internet au moins une fois par semaine pour leur recherche d'emploi et **23 % l'utilisent chaque jour**. Source : ORC/Benchmark Group

## L' avantage rapidité

**Plus vite...**

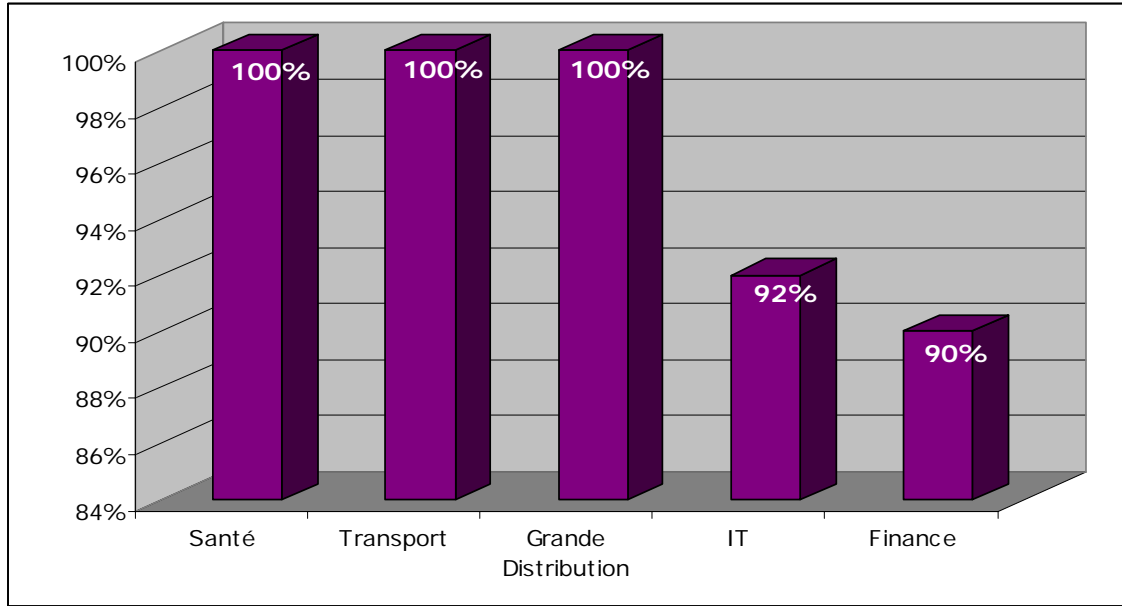
Cycle de recrutement moyen :  
Internet vs moyens classiques



Source : Kennedy Information

# Les Entreprises et Internet en France

- Le nombre d'entreprises possédant un **site carrière** continue d'augmenter et atteint **94%**. Tous les secteurs sont concernés.

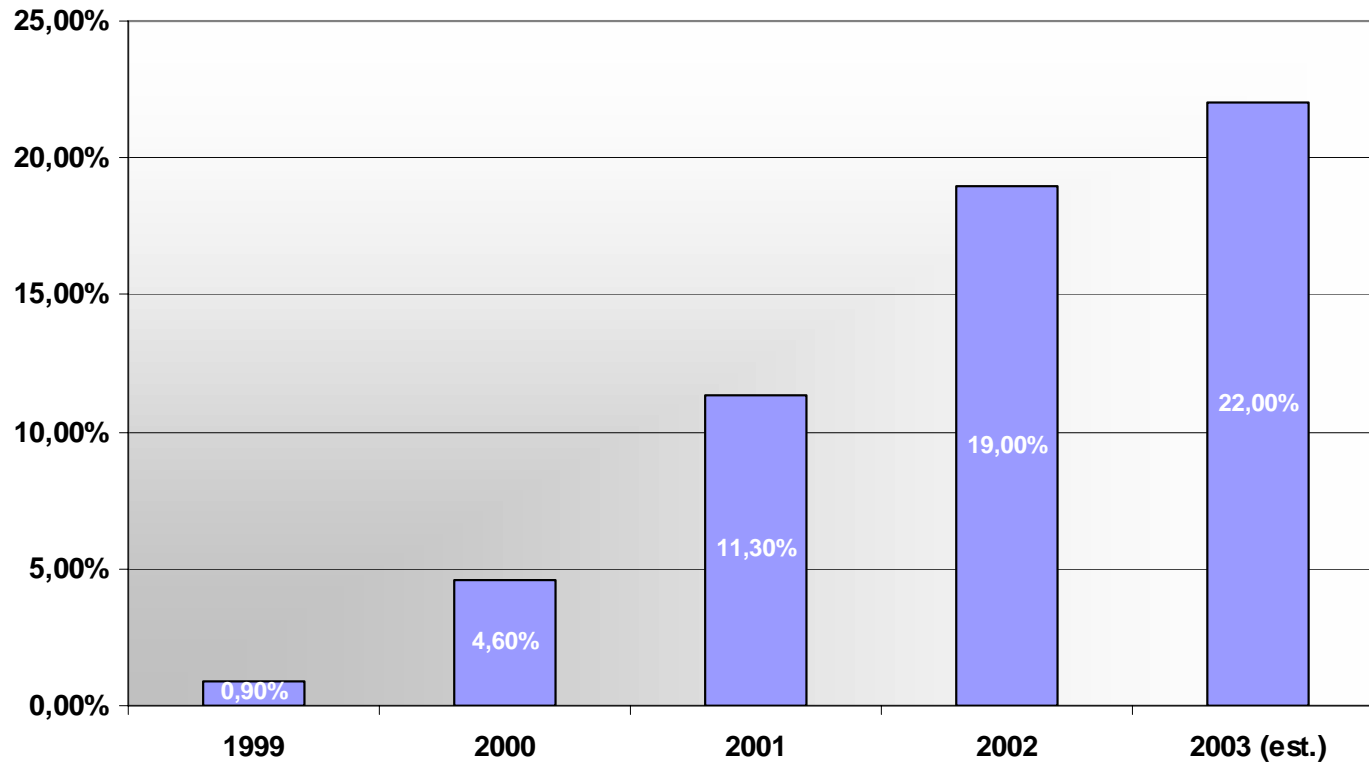


Source : iLogos, 2003 sur le Top 500 des entreprises européennes

- La France en tête dans l'utilisation de l'Internet haut débit
  - ✓ Selon Nielsen/Netratings, elle distancerait le taux de pénétration de l'Internet haut débit aux États-Unis à 35%, contre **38% dans l'hexagone**. Au Royaume-Uni, il stagne à 22%, comme en Italie.

# Recruter par Internet, ça marche !

Part des investissements Internet par rapport aux achats média pour le recrutement



Source Pige RPPA pour les investissements presse

Source Monster pour les investissements Internet

# Le marché du « e-recrutement » français

## ■ Les Sites emplois

- ✓ Sites gouvernementaux
  - ✓ Sites de 1<sup>ère</sup> génération
  - ✓ Les sites de 2<sup>ème</sup> génération
  - ✓ Prestataires de services de 3<sup>ème</sup> génération
- 

## ■ Les Agences de communication RH

## ■ Les Web Agencies

## ■ Les Cabinets de recrutement

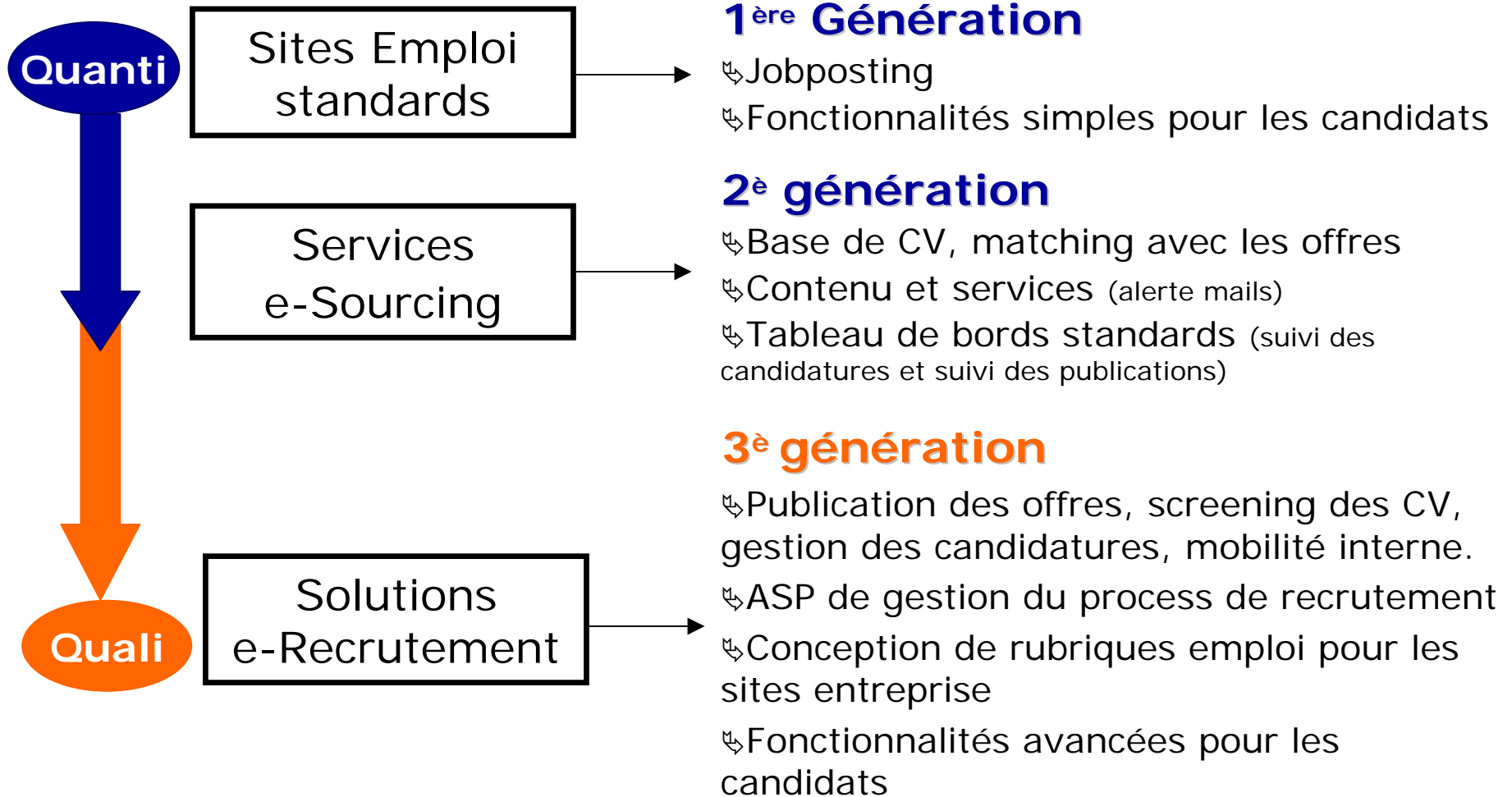
## ■ Les Agences Intérim

## ■ Les éditeurs de logiciels

## ■ Les intégrateurs de systèmes d'information (Enterprise Resource Planning)

# Sites Emploi

3 grands groupes d'acteurs



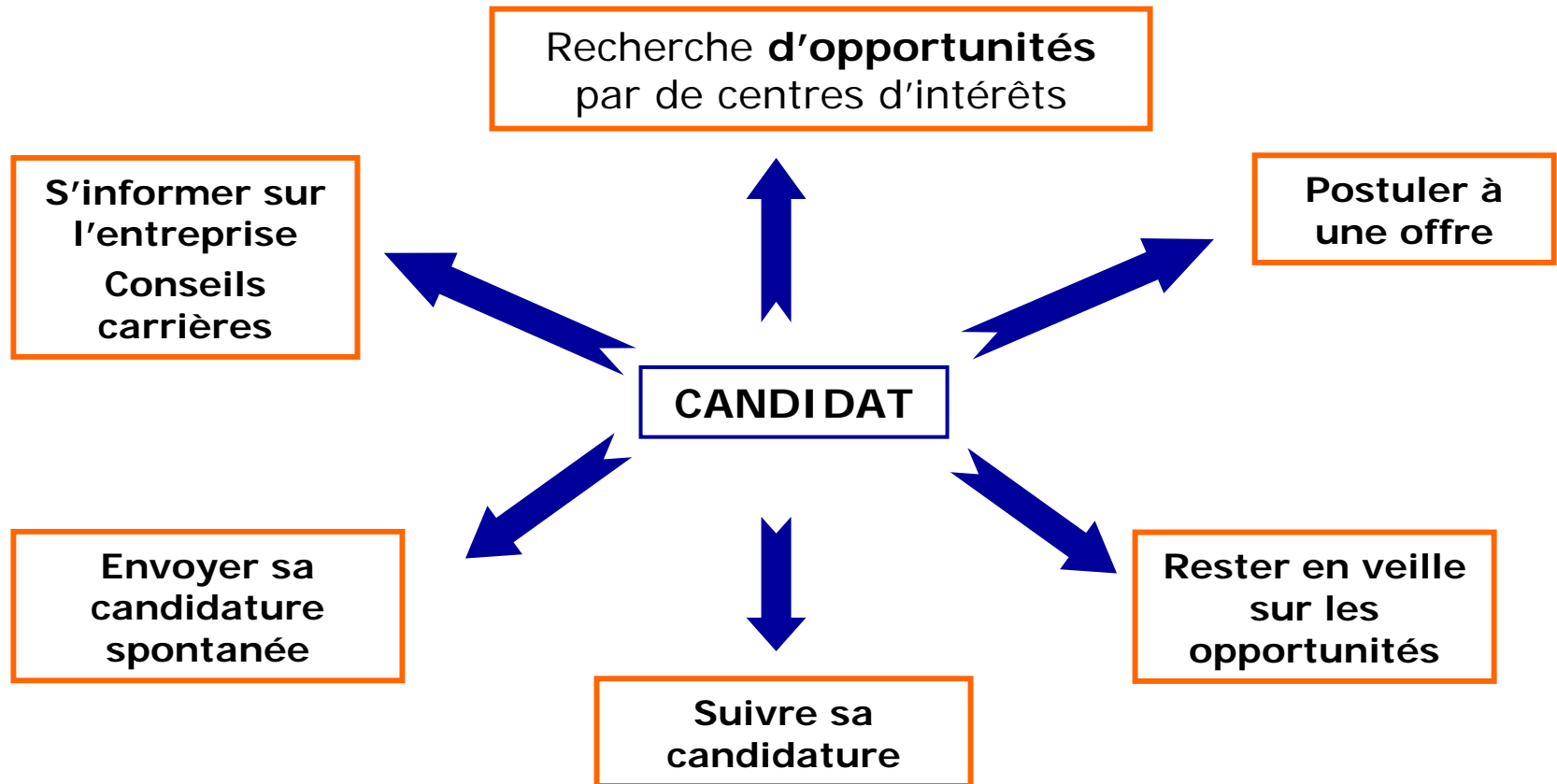
# Les concepts clés de la fonction RH

La fonction RH devient de plus en plus stratégique au sein de l'entreprise

- Performance du processus RH à monitorer au travers de notions de
  - ✓ Capital humain
  - ✓ Démarche qualité
  - ✓ Gestion et optimisation des coûts
- ERM & CRM : nouveaux concepts pour améliorer les performances (**Employee & Candidate Relationship Management vs Customer relationship management**)
- Knowledge management : développer l'échange d'information et d'expertise au sein de l'organisation

# Créer la relation avec les candidats actifs et passifs

- Proposer aux candidats des services à la carte



# Bénéfices induits pour le recruteur

## ■ CRM

- ✓ Une base de données de candidats segmentable pour la mise en place d'opérations de marketing direct

## ■ Centralisation de l'ensemble des candidatures

- ✓ Optimisation des ressources internes pour la récupération et le traitement des données

## ■ Captation des profils actifs et passifs

- ✓ Veille sur les offres, dépôt de candidature spontanée

## ■ Notion de CV vivant :

- ✓ Mise à jour automatique des données des candidatures via le site.
- ✓ Fidéliser le candidat en facilitant sa démarche

# Impact d'Internet sur la fonction RH

- Retour sur investissements mesurable et croissant
- Meilleure visibilité des candidats disponibles
- Diffusion d'une meilleure image employeur
- Possibilité de se concentrer sur les meilleurs profils

Laurence Morandi  
Responsable Opérationnelle des  
Ressources



Club ebusiness RMS - 7/12/2004

---

# Retour d'expérience : e-recrutement de consultants chez un éditeur d'ERP

# Internet pour le Recruteur

- Rapidité
  - Faible coût
  - Cohérence d'image pour les IT
- 
- Automatisation partiel processus
  - Report administratif sur candidats

# Recrutement Internet, oui..mais :

- Avalanche de candidatures

- ✓ **1 poste** de chef de projet junior : **150/200 CV**

- Plus que jamais **anticiper**,

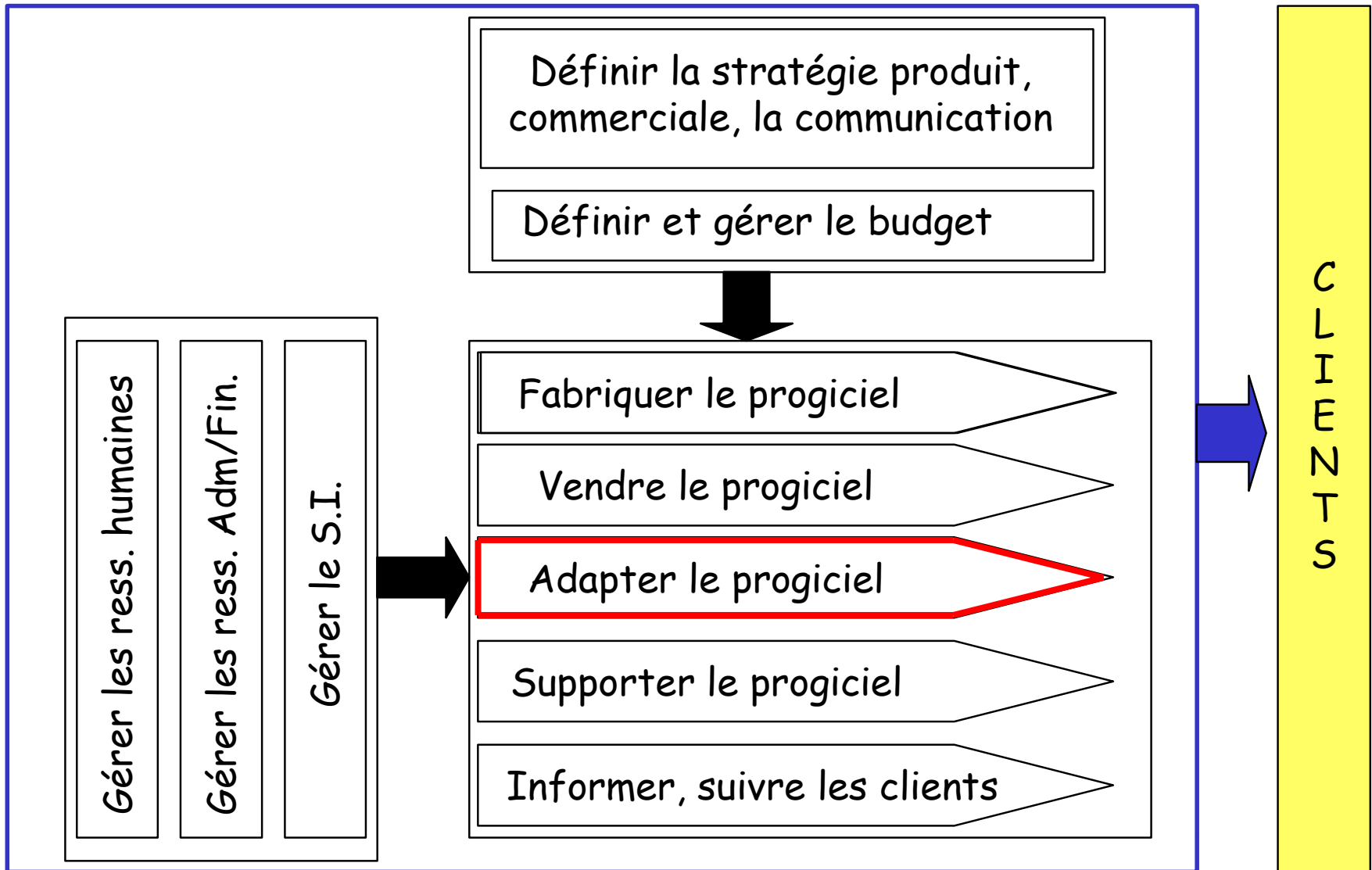
**s'organiser** ...en s'appuyant sur la technologie

# GENERIX vous connaissez ?

- Éditeur et maître d'œuvre de progiciels de gestion depuis 1990
- 200 personnes à votre service
- Une expertise répartie partout en France
- Environ 18 M€ de CA
- Distribués en Europe et dans le monde, nos progiciels sont internationaux
- 300 références satisfaites dans tous les secteurs d'activités



# Cartographie des processus d'un Editeur-Intégrateur



# Modèle économique

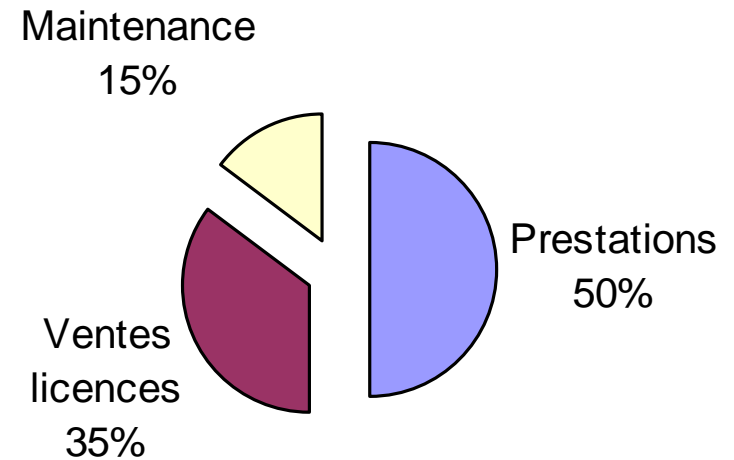
■ Effectif : 200 personnes

■ C.A. : 18 M€

■ Budget Entité « Services » :

✓ 135 K€ par consultants et par an

✓ -> 66 consultants pour atteindre budget annuel.



# Situation Janvier 2004 :

- Effectif facturable : 56 consultants / 66 prévus
- Prévission départ : 2 consultants par mois
- Chargée de recrutement congé maternité
- Pas de page dédiée au recrutement sur [www.generix.fr](http://www.generix.fr)
- Pas d'outils de gestion candidatures
- Ma mission :
  - ✓ 15 consultants en poste avant fin juin

# S'organiser :

- Faire un premier tri sur la forme :
  - ✓ Automatisable
  - ✓ Élimine les candidatures manquant de rigueur
  
- Requête dans les CV (recherche mot clé) :
  - ✓ Par rapport aux critères indispensables
  - ✓ Par rapport aux critères « + »
  
- Faire les réponses par mail :
  - ✓ Non
  - ✓ Attente
  
- RV immédiat pour bons candidats

# Recruter / e-Recruter

- **Définir le Besoin :**
  - ✓ Réduire l'avalanche CV
  
- **Choisir les média :**
  - ✓ cohérence, moyens de traitement
  
- **Tri / Sélection candidature**
  - ✓ Outils automatisés
  
- **Entretien**
  
- **Décider / Informer**
  - ✓ Outils/ automatisés
  
- **Embaucher et Intégrer**

# Les ressources du Web

## ■ Cibler les sites d'emploi adaptés

- ✓ Spécialiste / Généraliste
- ✓ Utiliser le bureau virtuel du site
- ✓ Paramétrer les alertes – Push
- ✓ Renseigner les formulaires – regarder l'aide en ligne
- ✓ Choisir d'envoyer : formulaire / CV word

## ■ La page carrière de l'entreprise

- ✓ Rester informer de son actualité
- ✓ Remplir avec soin la CVthèque

mémoriser les codes d'accès...

# Le Web c'est aussi

## ■ Être présent sur la toile

- ✓ Site web personnel
- ✓ Blogs
- ✓ Toute activité permettant d'être référencé

## ■ Rester informé de l'actualité de sa profession

- ✓ Salons, conférences, petit dej., road show, webséminaire
- ✓ Newsletters : ZDnet, Journaldunet, 01net...

Et pour terminer ...

---



# ... 3ème anniversaire de RMS-Network.com

- 1996 : site Internet de l'association des cesem de Reims
  - ✓ Premier site Internet d'une association d'école de commerce en France
- 7 décembre 2001 : lancement de rms-network.com, plate-forme Internet des diplômés de RMS
  - ✓ Annuaire en ligne (délégation d'acte, moteur de recherche)
  - ✓ Offres d'emplois en ligne (accès, marché caché)
  - ✓ Cvthèque, CV et lettre de motivation téléchargeable ...
  - ✓ Newsletter, agenda, ...
- Et depuis ...
  - ✓ Première association de diplômés à proposer le vote en ligne pour les AG
  - ✓ Première association de diplômés à proposer des bases de KM, des tribus, ...
  - ✓ Première association de diplômés à développer activement une politique de partenariats de services (banque en ligne, agence de voyage en ligne, etc.)

# Merci A ...



Adeline Simon  
Responsable Internet de  
l'association



Jean-Michel Huet  
Responsable Internet  
2001-2003



Grégoire Chantemargue  
Initiateur du projet en  
1999 - 2001



Maud Franca  
Initiateur du projet en  
1999 - 2001



Fabrice Lajugie de la Renaudie



Cécile Destrés



Marc Wolff



Jean-Philippe Verdier

# Prochaines conférences

---



# Les prochaines conférences du G9+

<http://www.g9plus.org>

## ■ Robotique Spatiale

- ✓ Didier Massonnet, Responsable de la prospective au CNES.
- ✓ le mardi 18 janvier 2005 à 19:30 - Maison des Centraliens - 8, rue Jean Goujon, Paris 8
- ✓ Centrale informatique, électronique et télécommunications

## ■ Coopération France Chine en NTIC

- ✓ Intervenants
  - François Loos, Ministre délégué aux affaires Extérieures
  - Monsieur l'ambassadeur de Chine en France, Jean Pascal Tricoire,
  - Directeur Général du groupe Schneider Electrics,
- ✓ le jeudi 20 janvier 2005 à 18:30 - Ecole des Arts et Métiers , 151 Bd de l'Hopital - Paris 13<sup>ème</sup>
- ✓ Arts et Métiers informatique et télécoms, E M Lyon, EDHEC, Mines

## ■ Do you speak Business - Traduction automatique

- ✓ Intervenants
  - M. Theo Hoffenberg, Président Directeur Général de Softissimo
  - M. Guillaume Mazières, Vice-président pour les Ventes et le Marketing de TEMIS
  - M. Jacques Hetzel ingénieur A&M, Directeur Opérationnel chez EADS
- ✓ Le lundi 7 février 2005 à 18:30 - Arts et Métiers - 9 bis Ave d'Iéna, 75016 Paris Métro Iéna
- ✓ Arts et Métiers informatique et télécoms, Supelec - EDHEC - Mines

# Prochains thèmes du club e-business de RMS

- 15 mars 2005 : e-learning, externalisation : les ressources humaines face aux nouvelles technologies
- 14 juin 2005 : Internet mobile, VoIP, visioconférence : quelles réalités en 2005 ?