

Vous êtes pistés sur les réseaux sociaux

Par : Gilles Wybo le Jeudi 29 mai 2008

Vous êtes sur Viadeo, LinkedIn ou Facebook ? Les recruteurs aussi. Méthodiquement, ils observent les candidats. Mieux vaut soigner votre présentation.

Depuis plusieurs semaines, Estelle Milo était aux aguets. La directrice marketing de l'entreprise de formation Crossknowledge avait posé un piège sur le réseau professionnel Viadeo et attendait sa proie. Son attrape-candidat ? Une alerte avec un mot-clé (« webmarketeur ») pour la prévenir par mail chaque fois qu'un nouveau membre dans la cible s'inscrit ou met à jour son profil. Bilan : 10 à 15 mails par semaine. C'est comme ça qu'elle a repéré Riad Dikes, un jeune cadre de 28 ans en train de terminer son master en multimédia en alternance chez un concurrent. Deux entretiens plus tard, Riad est intégré en CDI. Pas d'annonce passée, pas de lettre de motivation envoyée...

La révolution est en marche dans le monde du recrutement car les réseaux sociaux, en mettant la chasse de candidats à la portée de tous, bouleversent les us et coutumes du métier. Estelle Milo en est convaincue : « Je renouvellerai l'expérience car cela m'a en plus permis de récupérer pas mal de CV. »

Repérer des profils intéressants

Et elle n'est pas la seule. Pascal Brier, directeur d'une société de services en ingénierie informatique, s'y est aussi converti. « En 2007, on a adressé 3 000 invitations personnelles à des cadres expérimentés via LinkedIn, qui ont abouti à 400 contacts. » Et même si Pascal Brier refuse de communiquer sur le nombre de recrutements finalement réalisés (officiellement pour ne pas donner d'idées aux concurrents), il avoue que ça a bien marché.

Chez L'Oréal, on fait également la sentinelle dans les réseaux sociaux : « Cela nous permet de repérer des profils intéressants que l'on ne retrouve pas forcément sur les sites d'emploi car ils ne sont pas dans une démarche de mobilité », confirme François de Wazières, le directeur international du recrutement.

Du coup, le profil réseau remplace petit à petit le CV. « Je reçois de plus en plus de candidatures spontanées avec un simple lien vers le profil LinkedIn », explique Jacques Froissant, fondateur et dirigeant du cabinet Altaide, qui a identifié 40 à 50 personnes dans les réseaux sociaux l'an passé, dont Raphaël Ly (lire son portrait).

Aller à la rencontre des candidats

Pourquoi les DRH comme les cabinets de recrutement adoptent-ils en masse ce nouvel outil ? D'abord parce que dans un marché de l'emploi cadre tendu, il faut aller à la rencontre des candidats. « Le rendement des annonces a diminué depuis début 2007 et c'est encore plus marqué pour certains profils : informaticiens, commerciaux..., analyse François de Boutray, dirigeant d'une agence de communication RH. Les entreprises sont obligées de venir chercher les candidats dans les CV-thèques des sites d'emploi mais aussi dans les réseaux professionnels - LinkedIn, Viadeo et, dans une moindre mesure, Xing. »

Comme les réseaux s'avèrent complémentaires des job boards, ces derniers ont eu l'idée de créer des synergies avec eux. L'Apec a signé un partenariat avec LinkedIn offrant aux cadres des services innovants (voir Courrier Cadres n° 18, p. 6). De son côté, Monster Etats-Unis a racheté Affinity Labs, des mini-sites de réseaux communautaires spécialisés (santé, fonction publique, etc.), et y diffuse des offres d'emploi correspondant à chaque communauté. Enfin, le site américain Careerbuilder propose aux utilisateurs de Facebook de télécharger un logiciel afin de recevoir directement des offres d'emploi correspondant à leur profil Facebook.

Mélange des genres

Que les recruteurs investissent Viadeo et LinkedIn, deux réseaux pros, peut sembler logique. Qu'ils s'intéressent à Facebook, un réseau social plus personnel et plus « fun », peut surprendre. C'est pourtant ce qui est en train de se passer. Cinq entreprises, dont Areva et L'Oréal, ont adopté « Work with me », un petit module développé par l'agence de communication TMP Neo.

Le principe ? Publier les offres d'emploi de son entreprise en bas de son profil personnel. « On veut proposer aux plus de 4 000 salariés de L'Oréal utilisateurs de Facebook la possibilité de présenter les cinq dernières offres de leur entreprise à leur réseau », détaille François de Wazières. Un mois après son

-  Imprimer
-  Envoyer à un ami
-  Répondre à l'auteur

Tags

Cabinet de recrutement, Chasseur de têtes, Management, Réseaux sociaux

» « J'ai été repéré sur LinkedIn et interviewé via Skype »

Raphaël Ly
Directeur de clientèle dans une agence de publicité



Quel est le plus court chemin entre Shanghai et Paris ? Il passe par LinkedIn, à en croire Raphaël Ly.

[Lire la suite](#)

» Skype vidéo commence à crever l'écran

Je suis gratuit, j'évite à un candidat de faire des centaines de kilomètres pour rien et je peux réduire les discriminations... Qui suis-je ? Je suis, je suis... Skype Vidéo. Cette application vidéo proposée par Skype (le roi de la téléphonie par internet) fait déjà des miracles dans le recrutement. « J'utilise Skype lors d'entretiens avec des candidats éloignés en province ou à l'étranger, à Londres, San Francisco ou Hong-Kong », détaille Jacques Froissant, fondateur et dirigeant...

[Lire la suite](#)

lancement, cette forme de cooptation passive a déjà été acceptée par 150 collaborateurs.

Pour quelle raison les recruteurs « craquent » pour Facebook ? Parce que ce réseau compte 70 millions d'utilisateurs dans le monde, souvent âgés de moins de 30 ans. « On y croise des jeunes créatifs férus d'innovation, souligne Pascal Brier. Du coup, on a décidé d'y lancer un jeu, l'AppliChallenge, qui récompensera ceux qui auront développé une application pour Facebook très populaire. »

Des réseaux qui doivent atteindre une masse critique

Les DRH et les cabinets ne se contentent pas d'aller à la pêche aux cols blancs dans les grands réseaux sociaux, ils jettent aussi leurs filets dans d'autres plus restreints. « Sur copains pro, version professionnelle de Copains d'avant, on trouve des profils intéressants », constate ainsi Stéphane Lévy, consultant, créateur du Club des chasseurs de têtes. D'autres ne manqueront pas d'adopter le petit dernier de la famille des réseaux sociaux, Wemoov, un espace où candidats et entreprises disposent de modules multimédias (son, vidéo, texte...) pour valoriser leur image. Lancé en mars 2008, il comptait mi-avril 300 profils ainsi qu'une vingtaine d'entreprises.

Reste que les nouveaux réseaux ont du chemin à faire avant de devenir incontournables. « Il faut qu'ils dépassent la masse critique du million de membres pour que cela devienne intéressant aux yeux des recruteurs », souligne Jacques Froissant, d'Altaïde. Sinon on risque de tomber dans le « syndrome Second Life ». En juin 2007, ce monde virtuel où l'on peut promener son avatar était présenté comme un outil de recrutement incontournable. Un an après, le bilan des embauches est maigre : quelques dizaines, toutes entreprises confondues. Certes, Accenture a réussi à en intégrer plusieurs dans ses effectifs, mais après avoir beaucoup balisé le terrain et parce qu'il recherchait des profils technos.

Votre réseau d'amis consulté

Si Second Life ne convainc pas, c'est d'abord parce que ce monde virtuel ne compte que 30 000 vrais aficionados en France. Dans les réseaux sociaux, au moins, ils se montrent sous leur vrai jour en jouant la transparence (diplômes, expérience, photos, amis, loisirs...). On peut y voir si une personne est mariée, si elle drague ou pas, quelle est sa religion, si elle aime bien boire...

Après avoir reçu un jeune étudiant en entretien pour un stage, Isabelle, manager dans la com, a jeté un coup d'œil à son profil Facebook. Notre stagiaire, qui s'y vantait, photos à l'appui, de faire la fête jusqu'à pas d'heure, n'a pas été retenu. D'autres chasseurs consultent votre réseau d'amis pour y prendre des références, voire si vous êtes populaire. Cela peut jouer en votre faveur : « Lors d'un entretien avec une cadre trentenaire, j'avais senti un malaise, raconte un chasseur de têtes. En surfant sur son profil Facebook, je me suis rendu compte qu'elle venait de divorcer car il y avait pleins de messages d'encouragement. J'ai mieux compris son attitude et lui ai donné une seconde chance. »

Un mélange des genres entre vie privée et vie professionnelle qui pose toutefois problème. « Il y a un risque de dérive de la part de certains recruteurs peu éthiques », avertit Alain Gavand, P-DG de... désormais... informat... cela va-t-elle...



Participer

Discussion autour de l'article

Votre nom :

E-mail :

Page personnelle :

Sujet :

Commentaire : *