

Trahis par Twitter... ou pas : les DRH ne font pas encore leur marché sur les réseaux sociaux



40% des recruteurs n'utilisent pas du tout les réseaux sociaux. Et lorsqu'ils le font, c'est généralement en complément afin d'informer ou de confirmer un ressenti sur un candidat.

Avec Fabrice
Mazoir

Atlantico : L'utilisation des réseaux sociaux demeure une pratique complémentaire et non prioritaire lors des recrutements. 40%* des recruteurs n'utilisent même pas du tout ces réseaux. Dans quels objectifs est-ce vraiment utilisé? Par qui ?

Fabrice Mazoir : C'est effectivement un canal complémentaire, parmi d'autres. **Les recrutements effectués via les réseaux sociaux représentent une part minime des embauches dans les entreprises**, en général moins de 10% des recrutements. Alors que 50 à 75% des postes sont pourvus grâce aux sites emploi.

Les entreprises utilisent les réseaux sociaux de deux manières : **d'abord pour chercher des profils pénuriques, en particulier des commerciaux, des ingénieurs ou des informaticiens**, sans garantie que les personnes présentes sur ces réseaux soient prêtes à changer de poste à court terme. **Ensuite, pour communiquer sur leurs postes à pourvoir**, en diffusant leurs offres d'emploi et en s'affichant comme une entreprise qui recrute.

Parmi les recruteurs qui utilisent les réseaux sociaux dans le cadre de leur stratégie RH, une très large majorité est présente sur Viadeo (94%) et LinkedIn (77%), en revanche, ils sont seulement 44% sur Facebook et 31% sur Twitter. Comment expliquez-vous ce constat ?

La maturité dans l'usage des réseaux sociaux est très variable selon les entreprises. C'est surtout une question de taille et de moyens. **Une petite entreprise n'aura pas forcément autant de temps et de ressources à consacrer à ses présences sur les réseaux sociaux qu'un grand groupe qui dispose d'équipes dédiées**, avec une stratégie de marque employeur bien établie. Les objectifs ne sont pas les mêmes également. Une multinationale avec plusieurs milliers de postes à pourvoir, a forcément un intérêt à être active et présente sur les réseaux sociaux. Pour une PME qui aurait moins de dix postes ouverts chaque année, c'est trop chronophage par rapport au volume d'embauches. N'oublions pas que ces outils sont récents, les employeurs les expérimentent mais ne sont pas

encore convaincus de leur efficacité.

Lorsqu'ils consultent des réseaux non professionnels, à quoi les responsables des ressources humaines sont-ils précisément attentifs?

D'abord **ce n'est pas une pratique courante**, d'après l'étude de RegionsJob sur les méthodes de recrutement, plus de deux tiers des professionnels des RH ne le font jamais. **Ils privilégient la technique de prise de références auprès d'anciens employeurs.** En effet, si les recruteurs ont l'habitude de faire des recoupements entre des profils de réseaux sociaux professionnels et les CV qu'ils reçoivent, ils ont autre chose à faire que d'aller observer le compte Twitter ou le profil Facebook d'un candidat. **Exception faite de certaines professions comme les métiers du web, de la communication, de la publicité ou des médias** pour lesquelles une présence active sur un réseau comme Twitter peut jouer en faveur des candidats. Les recruteurs vont alors regarder si votre activité sur ces réseaux est cohérente avec votre profil, si vous les utilisez comme un vrai professionnel. **Ils vont juste valider que votre présence en ligne confirme vos compétences.**

L'usage des réseaux sociaux est donc fait pour confirmer ou infirmer une impression sur un candidat ayant retenu l'attention (avant ou après un entretien). Arrive-t-il souvent que ce que les recruteurs trouvent en surfant sur le Web soit rhédibitoire ? Ou s'agit-il de cas rares mais (sur)médiatisés ?

Il y a effectivement des cas, heureusement isolés, **de personnes qui ont perdu leur emploi ou raté un poste à cause d'une déclaration maladroite sur un réseau social.** Mais ces exemples extrêmes ne signifient pas que les recruteurs passent leur temps à scruter les réseaux sociaux. Ils ont bien d'autres choses à faire.

Cela ne doit pas vous empêcher d'appliquer un principe de précaution : même si vous fermez votre profil Facebook aux personnes extérieures à votre cercle d'amis, gardez à l'esprit que tout est potentiellement public. **Pour rester « pro » sur les réseaux, il suffit de respecter les règles élémentaires de savoir-vivre, comme dans la vraie vie.** Avant de poster un message ou une photo, il n'est pas inutile de se poser cette question élémentaire : « est-ce que ce message risque de nuire à mon image professionnelle ? »

Le web est un outil à double tranchant, il faut avoir conscience des risques pour éviter de commettre des erreurs stupides, mais aussi savoir l'utiliser intelligemment pour sortir du lot.

Propos recueillis par Adeline Raynal

* [Grande enquête 2015 sur les méthodes de recrutement publiée par RegionsJob en février 2015](#)