

Quand les réseaux sociaux s'invitent dans le recrutement



Delphine Sala décrypte l'influence des réseaux sociaux dans le recrutement actuel et se penche sur les atouts et les limites de ces nouvelles pratiques qui ont bouleversé les règles de son métier.

Rencontre avec une professionnelle chevronnée qui fait rimer recrutement 2.0 avec proactivité et réactivité.

Vous avez fondé votre cabinet en 2008, les réseaux sociaux ont-ils changé votre façon de recruter ainsi que votre approche avec les candidats ?

Sans hésiter, oui ! Je pense qu'ils ont vraiment facilité mon travail. Ils me permettent d'approcher des candidats qui ne sont pas forcément en recherche d'emploi ou qui n'envisagent pas de changer de poste. En tous les cas, les réseaux sociaux sont un excellent moyen de garder un contact régulier avec les profils repérés, de les fidéliser ou de les relancer lorsque j'estime qu'une opportunité peut répondre à leurs attentes. Sans compter qu'il m'arrive de les solliciter lorsque je recherche des candidats au profil atypique. Grâce à leurs recommandations, je peux trouver ma perle rare et gagner un temps précieux, ce n'est pas négligeable.

Comment a évolué la relation candidat et recruteur sur ces réseaux ?

Les candidats sont beaucoup plus réactifs car ils ont pris l'habitude d'être contactés via ce type de médias, leur taux de réponse est d'ailleurs plutôt satisfaisant. La relation candidat/recruteur s'en trouve donc

améliorée car les échanges sont plus directs et plus spontanés. En quelques clics seulement, ils peuvent envoyer leur CV ou répondre à une demande de mise en relation. Je dirais aussi que les réseaux sociaux les ont mis à pied d'égalité. Désormais un candidat a libre accès au profil du recruteur, il peut donc s'informer sur lui avant d'être convoqué à un entretien, ce qui rend le processus de recrutement plus transparent.

Face à l'influence du CV numérique, accordez-vous toujours autant d'importance au CV classique ?

À mon sens, le CV classique est toujours LA base. Même si je pense qu'effectivement le CV numérique gagne du terrain. Le vrai avantage de ce dernier pour les candidats est qu'il leur permet d'insérer des liens vers des supports vidéo, des présentations ou encore des blogs qui ne figurent pas sur un CV classique. Il est donc en quelque sorte plus dynamique et plus interactif. En réalité, les deux CV sont complémentaires. Le CV papier parce que c'est un format qui convient à tous les recruteurs et qu'il reste synthétique et le CV numérique parce qu'il permet une véritable mise en relief du profil.

« La présence sur les réseaux est devenue primordiale. Les candidats en poste, en veille ou en recherche active peuvent passer à côté d'une belle opportunité de carrière s'ils n'y sont pas »

Quels conseils donneriez-vous aux candidats pour améliorer leur profil numérique ?

Avant tout, et même si cela paraît évident, ils doivent se rappeler que leur profil est public, ce qui signifie de rester professionnel. Ensuite, il faut qu'il soit complet. Et cela, dès le début du CV par l'indication du titre professionnel ou de la fonction. En tant que recruteurs, nous fonctionnons par mots clés lorsque nous "chassons" des profils. Je leur conseille donc vivement de bien compléter le résumé pour qu'il soit précis et accrocheur ainsi que les expériences professionnelles, compétences et expertises. Plus les mots-clés sont travaillés, plus ils ont de chance de ressortir de nos résultats de recherche et d'être contactés. Qu'ils n'hésitent pas également à être actifs, à publier des nouvelles, à commenter des articles ou encore à utiliser les groupes de discussions, c'est ainsi qu'ils se rendent plus visibles et intéressants. Je les invite à consulter l'article "*Relevez votre profil LinkedIn en 10 points*"* sur mon site, ils y trouveront de précieux conseils pour se mettre en valeur.

Selon vous, un candidat qui n'est pas présent sur les réseaux sociaux est-il désavantagé ?

La présence sur les réseaux est devenue primordiale. Les candidats en poste, en veille ou en recherche active peuvent passer à côté d'une belle opportunité de carrière s'ils n'y sont pas. Attention tout de même aux informations contenues sur leur profil et à leur pertinence. Si le CV que je reçois ne correspond pas à la version numérique, cela peut être très

préjudiciable pour le candidat. Il est donc essentiel qu'il soit cohérent avec ce qu'il diffuse d'un support à un autre.

Les réseaux sociaux professionnels sont-ils devenus des sources indispensables de recrutement ?

L'atout indéniable de ces réseaux est qu'ils permettent d'approcher un nombre élevé de candidats avec lesquels je peux entrer facilement en contact. Mais le principal frein à leur usage est, à mon avis, la masse d'informations à trier pour en dégager les éléments les plus pertinents. Cette opération s'avère chronophage. Et même si ces réseaux sont un incroyable outil de communication, d'interaction et d'échange, il n'empêche que le recrutement traditionnel reste lui aussi toujours efficace. On ne devrait donc pas opposer ces deux méthodes, mais les utiliser en parallèle.

* * *

* Article disponible sur le blog à l'adresse suivante :
<http://www.delphinesala.com/2015/07/27/relevez-votre-profil-linkedin-en-10-points/>

Propos recueillis par Anaïs pour le site www.delphinesala.com

Delphine Sala, Conseil en Recrutement, Interview Mai 2016