

Les réseaux sociaux numériques, des espaces de recrutement à exploiter

Les réseaux sociaux numériques - RSN - sont devenus de véritables espaces de recrutement. Investis tant par les recruteurs que par les candidats, ces acteurs visent un même objectif : être visibles. En revanche, leurs investigations et démarches pour rentrer en contact divergent quelque peu. Aujourd'hui être présent sur ces lieux de rencontres professionnels virtuels représente une nouvelle opportunité. Encore faut-il en connaître les codes et les usages.

S'informer

Les réseaux sociaux numériques professionnels tels que Viadeo ou LinkedIn constituent aujourd'hui de véritables lieux d'information. Le candidat collecte des données sur les entreprises ou sur un secteur d'activité convoité ; d'un simple clic, il peut échanger avec un collaborateur en poste dans une société visée. Le réseau lui permet aussi de voir si ses concurrents sont présents et comment ils se présentent.

Le recruteur s'informe sur les profils en essayant de voir qui est réellement en recherche, ou le laisse supposer. Pour cela, il peut naviguer incognito.

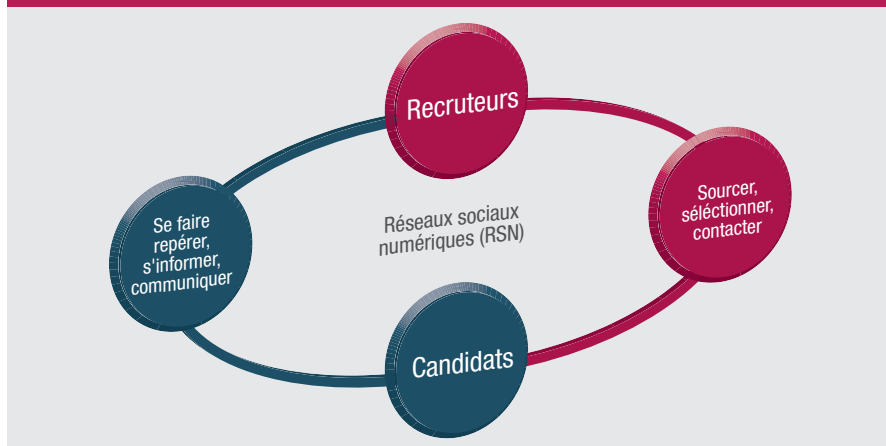
Communiquer

Chaque réseau social regroupe des millions de membres sur la toile, d'où la nécessité de construire une stratégie pour être visible.

Côté candidat, il est conseillé de mettre à jour régulièrement son profil, de choisir judicieusement ses mots-clés, afin de communiquer sur sa propre marque et d'être repéré. Investir du temps lui permet de construire son réseau, d'inviter des contacts à le rejoindre ; ensuite il peut adhérer à des groupes, ou écrire des articles en tant qu'expert. Les entreprises acquièrent de la visibilité à travers leurs collaborateurs qui véhiculent la marque employeur, et de fait leur propre marque !

La communication nécessite d'investir du temps plus que des budgets. C'est un atout pour les PME qui peuvent ainsi être découvertes par des candidats ne soupçonnant même pas leur existence !

Les fondements du recrutement sur les RSN



Chasser

Les recruteurs guettent leurs proies en créant des alertes, en naviguant dans les forums, les communautés, comme celle de l'IFAG. Si un candidat se rend visible en tenant son profil à jour, en participant à des groupes, en construisant son réseau, il va être remarqué puis probablement chassé par un recruteur.

Sélectionner

Etre repéré par un recruteur implique de donner un titre accrocheur à son profil avec des mots-clés, de développer un réseau cohérent, d'en sélectionner les membres. C'est le candidat lui-même qui fait sa e-réputation en fonction de ses contacts, des groupes auxquels il adhère, des informations qu'il transmet. Etre sur un réseau suppose d'être ouvert, ce qui n'exclut pas une sélection comme dans la "vraie vie". Un bon réseau est d'abord qualitatif. Un recruteur cherche à capter des profils spécifiques sans perdre du temps avec les autres, et peut s'arrêter à la présentation du profil.

Conclusion

Les réseaux sociaux numériques représentent désormais des espaces d'échanges virtuels incontournables pour les recruteurs (rencontrer des talents) et les candidats (accéder à des opportunités professionnelles). Petits et grands sont dans la même cour mais le gagnant est celui qui

anticipe, et n'utilise pas le réseau en mode "pompiers". Activer son réseau uniquement quand on recherche un job pour un jeune diplômé Ifaguien ou quand on a besoin d'embaucher, pour un recruteur, c'est un peu tard. Avis aux réseauteurs ! ■

Dates-clés de Véronique Goy

- 1983 : DESS RH Sciences Po Paris
- 1983/1990 : chargée de recrutement et de formation en entreprise
- 1990 : création à Paris puis transfert à Angers du cabinet Véronique Goy Conseil - expertise du recrutement sur le web 2.0 et de l'approche directe



Posez vos questions réseaux à Véronique Goy

Intervenante en Ressources Humaines à l'IFAG Angers
www.veronique-goy.com
veronique.goy-conseil@orange.fr