

**Les réseaux sociaux sont de plus en plus présents dans nos vies quotidiennes.**

**Fait marquant depuis ces dernières années, ces plateformes ne sont plus uniquement utilisées dans la sphère privée : pour les candidats et les recruteurs, ces outils offrent de nombreuses opportunités en matière de recrutement.**

## **Internet, les Français et l'emploi**

D'après une étude menée par le CSA pour le compte d'Orange et Terrafemina, les Français s'intéressent de plus en plus aux **réseaux sociaux** dans le cadre de leur carrière.

Si 50 % des internautes déclarent qu'internet facilite la recherche d'emploi, 67 % affirment même avoir postulé à une annonce d'emploi en ligne.

Concernant les réseaux sociaux, c'est notamment les CSP+ qui se disent les plus intéressés : 19 % des cadres sondés déclarent être inscrits sur un réseau social professionnel.

Si leurs objectifs sont principalement d'ordre relationnel, ces plateformes leur sont également utiles pour se renseigner sur les entreprises pour lesquelles ils postulent.

En parallèle, une enquête menée par Viadeo auprès de 160 professionnels des ressources humaines révèle que les réseaux sociaux permettent de faciliter le sourcing de nouveaux talents.

56,3 % des sondés jugent les médias sociaux efficaces, et 72 % pensent même que ce sont des outils "rentables" dans le cadre du recrutement.

D'autres études, dont celle du cabinet OasYs, confirment l'attrait de plus en plus grand des recruteurs pour les médias sociaux.

Cette tendance dépasse d'ailleurs les outils purement professionnels.

À l'origine, Facebook, Google+, Twitter ou Pinterest, n'étaient pas des plateformes dédiées à l'emploi.

Cependant, les entreprises investissent ces espaces de discussion pour communiquer, diffuser leurs offres d'emploi et toucher davantage de candidats.

## **Les médias sociaux, outils de recrutement ?**

En tant que professionnel du recrutement, les réseaux sociaux ont de multiples avantages.

De par leur dimension sociale, ces outils permettent de regrouper en un même espace **candidats et recruteurs**.

Un moyen qui facilite la mise en relation avec de nouveaux candidats et la diffusion à plus grande échelle d'offres d'emploi.

Cependant, le web social repose sur des règles de bon sens, l'une d'entre elles étant de donner pour recevoir.

Qu'on utilise ces outils pour communiquer ou, ici, pour recruter, la logique reste la même.

Utiliser ces plateformes dans le cadre du recrutement demande également de définir ses besoins et ses attentes, pour ensuite cibler les plateformes adéquates.

Choisir les réseaux les plus pertinents en fonction de votre métier vous évitera de vous éparpiller et de perdre votre temps.

Finalement, ce n'est pas le nombre de candidats approchés qui compte, mais la qualité de leur profil et leur adéquation avec vos attentes.

Enfin, une question d'éthique se pose : si internet décuple les possibilités pour entrer en contact avec différents profils, il ouvre l'accès aux données personnelles des internautes, et donc des candidats.

À ce propos, l'association de cabinets "À Compétence égale" propose une charte d'éthique aux entreprises et aux professionnels du recrutement.

En substance, les signataires s'engagent à ne s'attacher qu'aux compétences du candidat lors du processus de recrutement.

D'autre part, les entreprises acceptent de ne pas utiliser les réseaux sociaux à des fins d'enquête ou de collecte d'informations personnelles, même rendues publiques.

Internet et les réseaux sociaux ouvrent une nouvelle voie pour les recruteurs, venant ainsi faciliter une partie de leur travail.

Cependant, ces outils ne signeront pas la fin des métiers du recrutement "traditionnels" ou même CV, mais permettent d'enrichir et d'ajouter une nouvelle brique au vaste monde des ressources humaines.

Source: <https://lecercle.lesechos.fr/entreprises-marches/management/rh/221156179/recrutement-et-medias-soci-aux-font-bon-menage>