

FICHE D'IDENTITE

- Réf : 2795588 gfc

- Classement : **OPTEAMAN** 40542

■ **ELEMENTS DE RECHERCHE :**

OPTEAMAN : cabinet de recrutement, toutes citations

■ **SITE :** L'Expansion (www.lexpansion.com)

- Référence de la page : http://www.lexpansion.com/carriere/emploi/booster-sa-recherche-d-emplo-i-avec-facebook_147894.html

EXTRAIT DE CITATION

Booster sa recherche d'emploi avec Facebook

Agathe Vovard - 18/03/2008 10:36

Les réseaux sociaux tels que Viadeo ou LinkedIn permettent d'entrer en contact avec des professionnels. Le cas de Facebook est plus ambigu, car il dévoile surtout des informations personnelles.

Le tout récent lancement de la version française de Facebook ou encore le recours à ce réseau social pour leur recrutement par de grandes entreprises semble donner le coup d'envoi à grande échelle de ce nouveau mode de recherche d'emploi. C'est le cas pour les réseaux professionnels tels que Viadeo ou LinkedIn. « *Pour les candidats, il est incontournable d'être visible et lisible* », explique Hervé Bommelaer, consultant en gestion de carrière et en outplacement chez Leroy Dirigeants - groupe BPI et auteur de « *Booster sa carrière grâce au Réseau* » (éd. Eyrolles). « *Le réseau social permet de s'assurer une présence sur le web si on n'a pas les compétences techniques ou les moyens financiers pour faire un site Internet* », ajoute Olivier Chambon, développeur web chez la start-up www.findawine.com ayant trouvé deux emplois grâce aux réseaux sociaux et un par le biais de son blog.

Le cas des réseaux personnels comme Facebook est très particulier. « *Ce dernier concerne une population jeune, n'est pas connoté professionnel au départ et permet plutôt de se retrouver ou de réunir une communauté (hub)* », souligne Hervé Bommelaer. Certains l'estiment même dangereux en matière de recrutement, comme Namia Benmansour, consultante du cabinet de recrutement **Opteaman**. « *En effet, il donne la possibilité de voir les photos de vacances d'un candidat, le nom de ses contacts, de connaître ses centres d'intérêt, ses préférences sexuelles même* ». « *On n'est pas loin alors des pratiques discriminatoires* », fait également remarquer Patrick Fosse, directeur du recrutement de GE Energy Europe. Mais ce qui semble intéresser surtout les entreprises, c'est d'encourager la cooptation. Ainsi Areva par exemple donne la possibilité depuis quelques semaines à ses salariés de faire apparaître sur leur page Facebook ses offres d'emplois. « *Nous avons des besoins de recrutement extrêmement importants*, explique Pierre Hervé-Bazin, responsable du recrutement France, déçu par Second Life et Viadeo dont les profils ne correspondent pas à ce que le groupe nucléaire recherche. *Nous devons être le plus possible là où vont les personnes ayant les profils dont nous avons besoin* ».

Réseaux professionnels avant tout

Les recruteurs recommandent donc particulièrement l'utilisation des réseaux professionnels. Mais il ne faut pas être partout, et choisir en fonction de son objectif. En effet, alimenter ses profils, nouer des contacts prend du temps. Il est indispensable toutefois de bien remplir sa page. « *Elle ne doit pas consister en un copié-collé du CV. Il faut plutôt en dire assez pour que les recruteurs aient envie d'en savoir plus* », recommande Hervé Bommelaer. Et considérer son profil comme étant « *sa marque, un véritable acte de marketing* », souligne Patrick Fosse. Les spécialistes préconisent également de porter une attention particulière aux mots-clés. Par

exemple, insérer le mot marketing plusieurs fois si l'on brigue un emploi dans ce domaine, pas seulement dans la rubrique mots-clés mais aussi au sein du texte.

Ensuite, pour optimiser son inscription à des réseaux communautaires, il est primordial d'être actif, de nouer des contacts avec ses connaissances, grâce aux noms des écoles, des entreprises, aux noms de famille ou à ses centres d'intérêts. Un candidat ne doit pas hésiter non plus à inviter des personnes qui ne sont pas encore inscrites sur le site. « *En effet, plus il sera à l'origine d'inscriptions et plus il sortira premier dans la recherche d'un recruteur, car le classement s'effectue selon le nombre de filleuls* », ajoute Hervé Bommelaer.

Messages personnalisés

Avant cela, il est conseillé d'examiner le nombre de contacts de la personne convoitée. « *Si elle n'en possède qu'un seul, il s'agit d'un « invité forcé » et le candidat risque de ne jamais recevoir de réponse* », souligne Hervé Bommelaer. *Pour augmenter vos chances de prise de contact réussies, veillez aussi à rédiger des messages personnalisés, car les adeptes des réseaux reçoivent souvent de nombreuses sollicitations. Pensez également aux contacts de deuxième niveau, c'est-à-dire à "viser les contacts d'une personne sans être intéressé directement par elle"*, explique Olivier Chambon.

Et si vous faites partie des 1,4 million de Français inscrits sur Facebook et que vous recherchez un emploi, évitez peut-être d'exhiber des photos de vous déguisé ou en maillot de bain, ou alors n'oubliez pas de limiter l'accès à votre page !

DESCRIPTION DU SITE PAR L'ARGUS DE LA PRESSE

Site du magazine papier économique L'Expansion. Outre une reprise d'articles issus du magazine, le site diffuse un fil d'actualités mis à jour en temps réel.

NOTATION DU SITE PAR L'ARGUS DE LA PRESSE

| | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|
| NOTATION GÉNÉRALE | X | X | X | X | X |
| RICHESSE DU CONTENU | X | X | X | X | X |
| QUALITÉ RÉDACTIONNELLE | X | X | X | X | |
| QUALITÉ GRAPHIQUE | X | X | X | | |
| FRÉQUENCE DES MISES À JOUR | X | X | X | X | X |

L'appréciation que réalise l'Argus de la Presse sur les sites qu'elle sélectionne privilégie avant tout l'information. La richesse du contenu s'apparente donc à une richesse éditoriale régulièrement renouvelée.