

2^{ème} édition

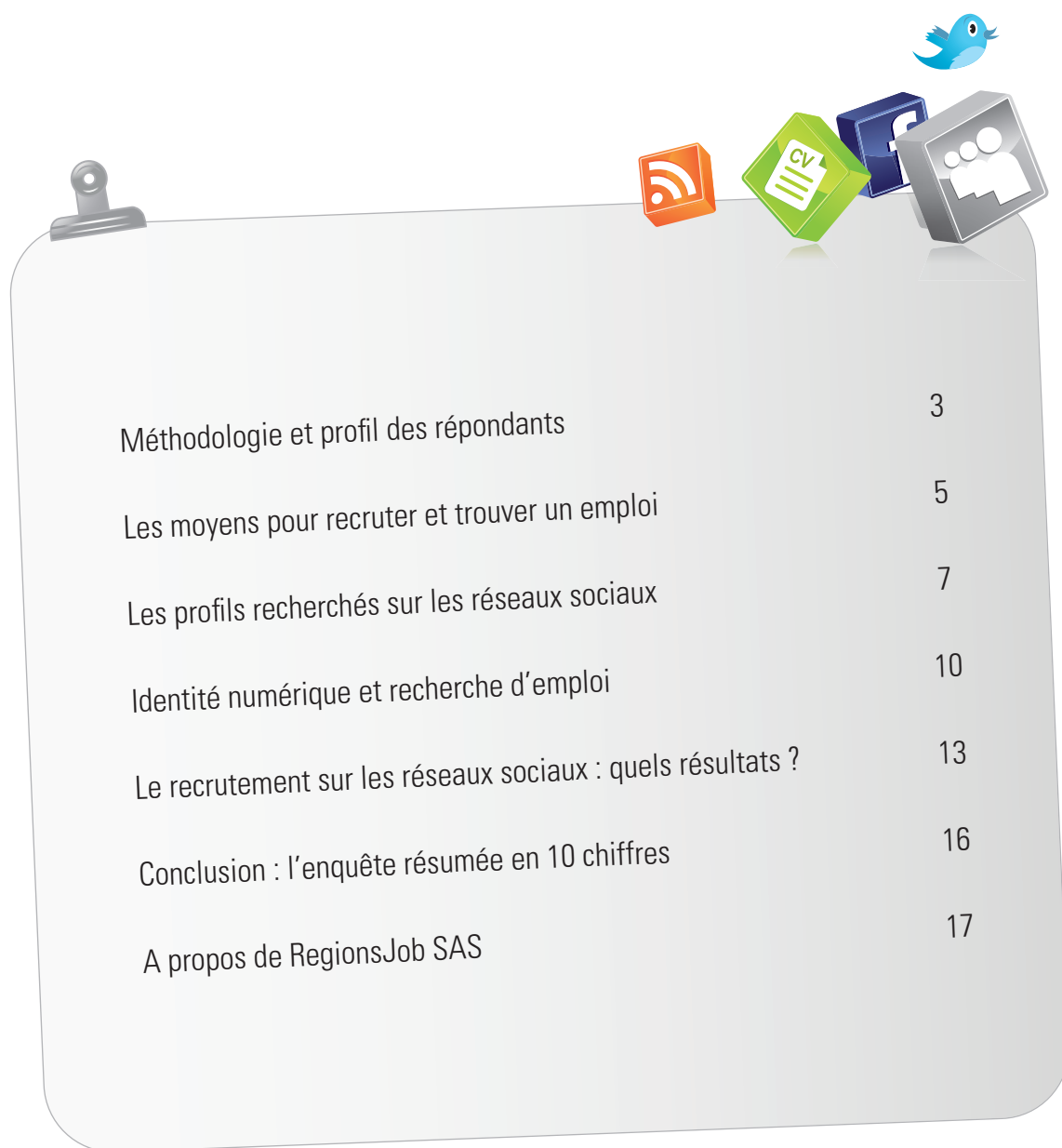
EMPLOI & réseaux sociaux

par **RegionsJob.com**



Résultats de l'enquête effectuée du 23/11/2010 au 09/01/2011

SOMMAIRE



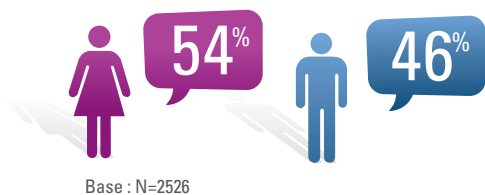
Méthodologie et profil des répondants	3
Les moyens pour recruter et trouver un emploi	5
Les profils recherchés sur les réseaux sociaux	7
Identité numérique et recherche d'emploi	10
Le recrutement sur les réseaux sociaux : quels résultats ?	13
Conclusion : l'enquête résumée en 10 chiffres	16
A propos de RegionsJob SAS	17

MÉTHODOLOGIE

Enquête effectuée en ligne sur les sites du réseau RegionsJob du 23 novembre 2010 au 09 janvier 2011 auprès d'un échantillon de **2 526 candidats** et **379 recruteurs**.

PROFIL DES RÉPONDANTS

CÔTÉ CANDIDATS

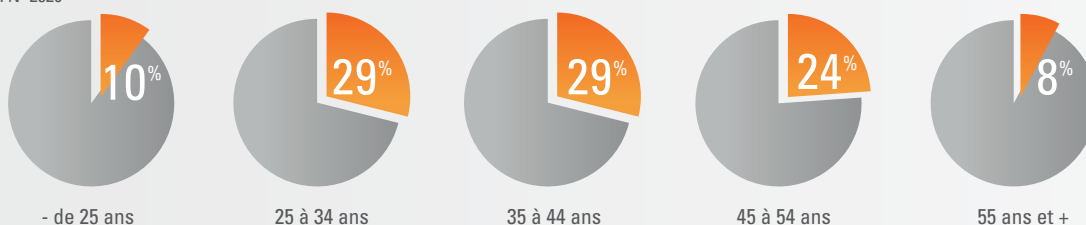


des utilisateurs des réseaux sociaux sont actuellement en poste.

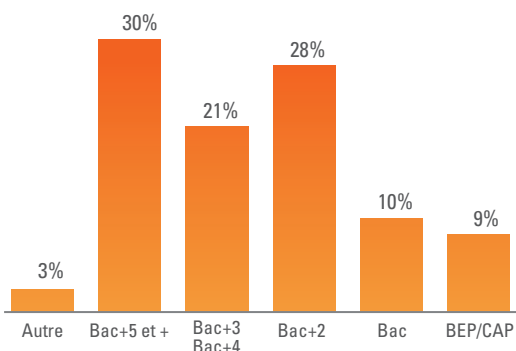
Base : utilisateurs des réseaux sociaux - N=762

Age des répondants

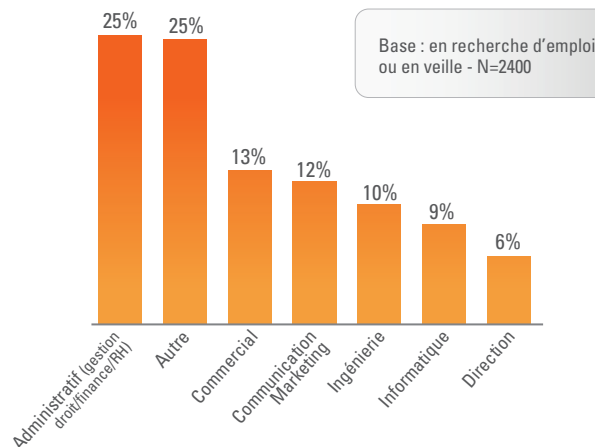
Base : N=2526



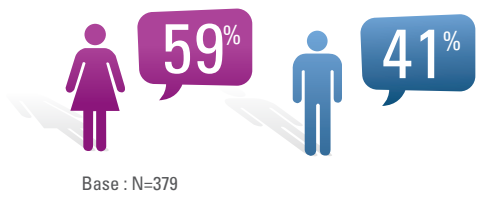
Niveau d'études



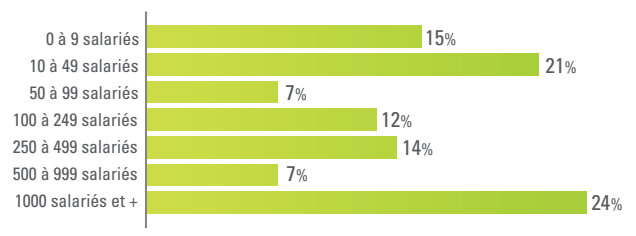
Recherche ou veille sur la fonction



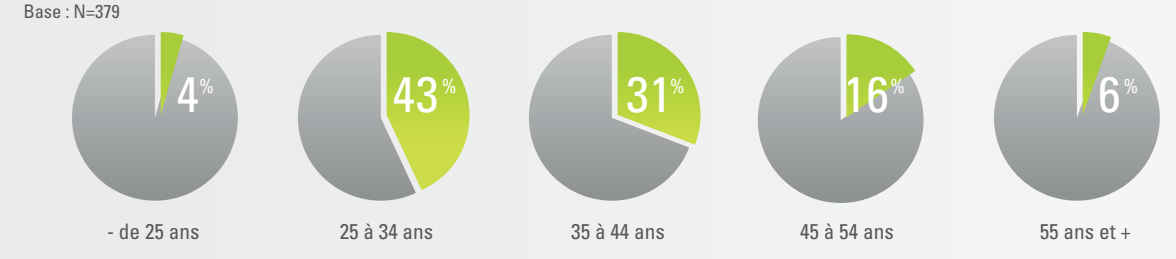
CÔTÉ RECRUTEURS



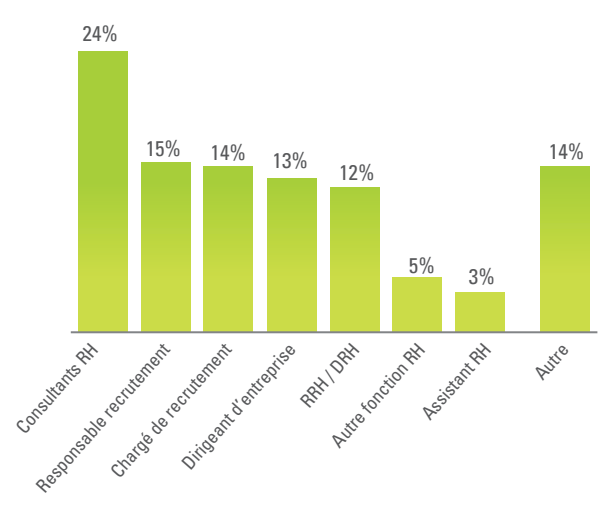
Nombre de salariés



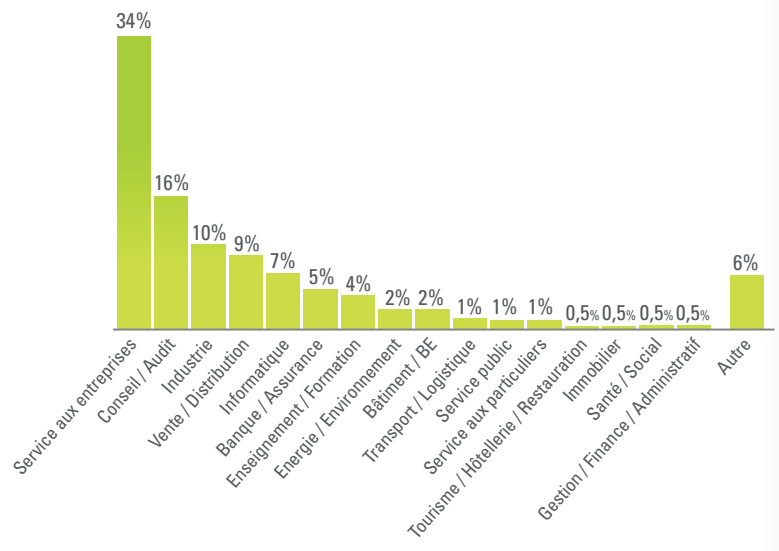
Age des répondants



Fonctions



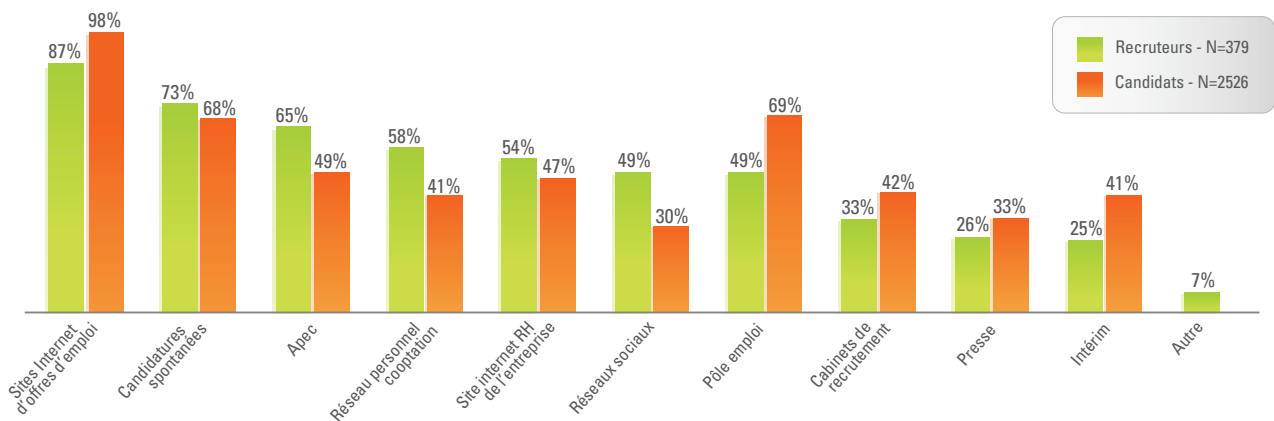
Secteurs



LES MOYENS POUR RECRUTER ET TROUVER UN EMPLOI

Les sites emploi sont plébiscités par les candidats comme les recruteurs

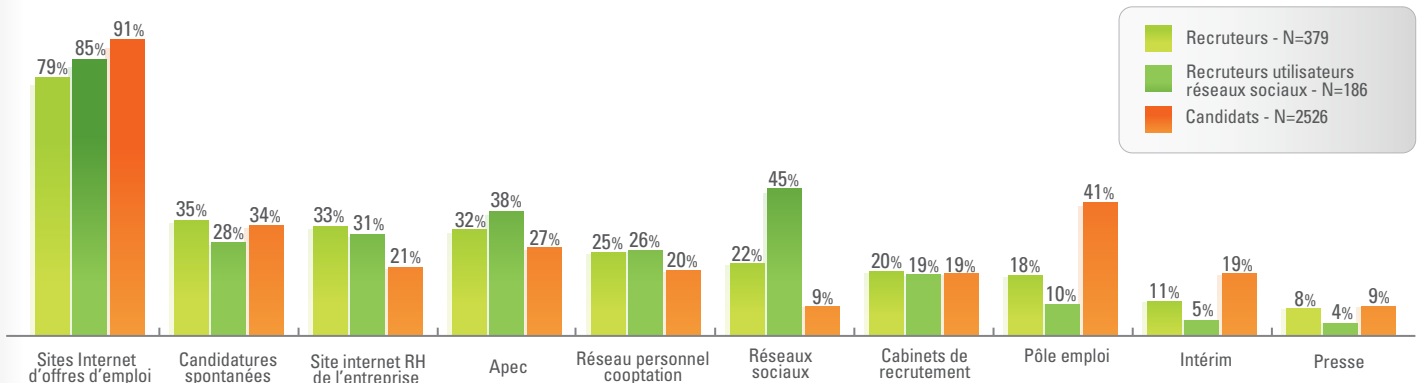
Les jobboards sont plébiscités dans la recherche d'emploi et le recrutement. Ils sont utilisés par 98% des candidats et 87,3% des recruteurs sondés. Suivent les candidatures spontanées (respectivement 68% et 73%) et l'Apec (49% et 65,2%). En queue de peloton, on retrouve l'intérim, la presse et les réseaux sociaux. L'utilisation de ces derniers reste marginale, surtout côté candidats où ils se classent derniers avec 30% d'utilisateurs.



Quels moyens utilisez-vous pour recruter/rechercher un emploi ?

Les réseaux sociaux jugés peu importants

Utilisation et importance ne vont pas forcément de pair. S'ils sont 49% à utiliser les réseaux sociaux, seuls 22% des recruteurs les placent parmi les trois outils qu'ils jugent les plus importants. Les jobboards sont largement en tête dans ce domaine (80%). Candidatures spontanées, sites RH et Apec suivent au classement mais ne font pas l'unanimité (entre 32 et 35%). Du côté des candidats, le constat est le même. Les sites d'offres d'emploi dominent, 91% des sondés les classant dans les 3 moyens de recherche d'emploi les plus importants. Le Pôle emploi (41%), les candidatures spontanées (37%) et l'Apec (27%) suivent de loin. Les réseaux sociaux sont derniers à égalité avec la presse, avec seulement 9%.



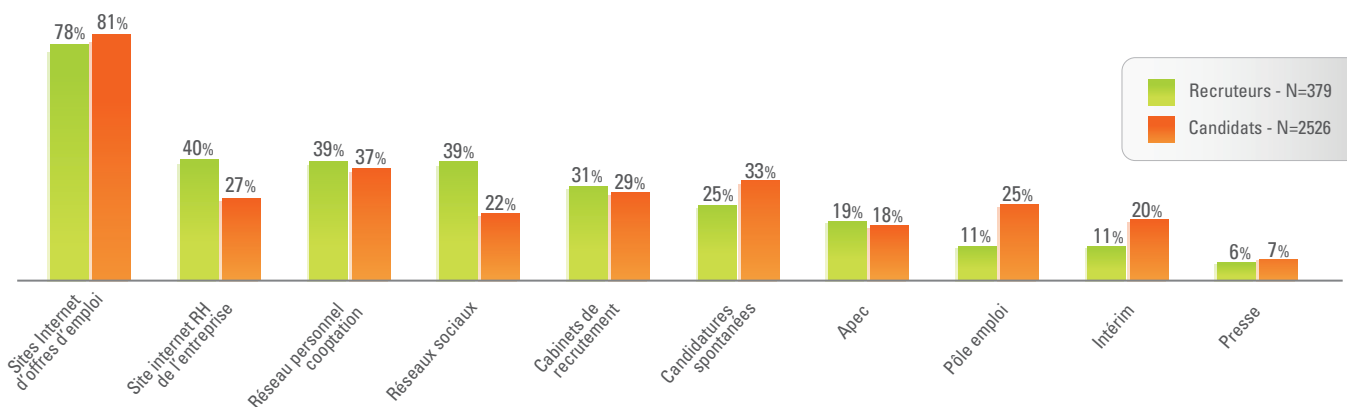
Quelle importance ont actuellement ces différents moyens pour vos recrutements / votre recherche d'emploi ?

Pas de décollage pour les réseaux sociaux

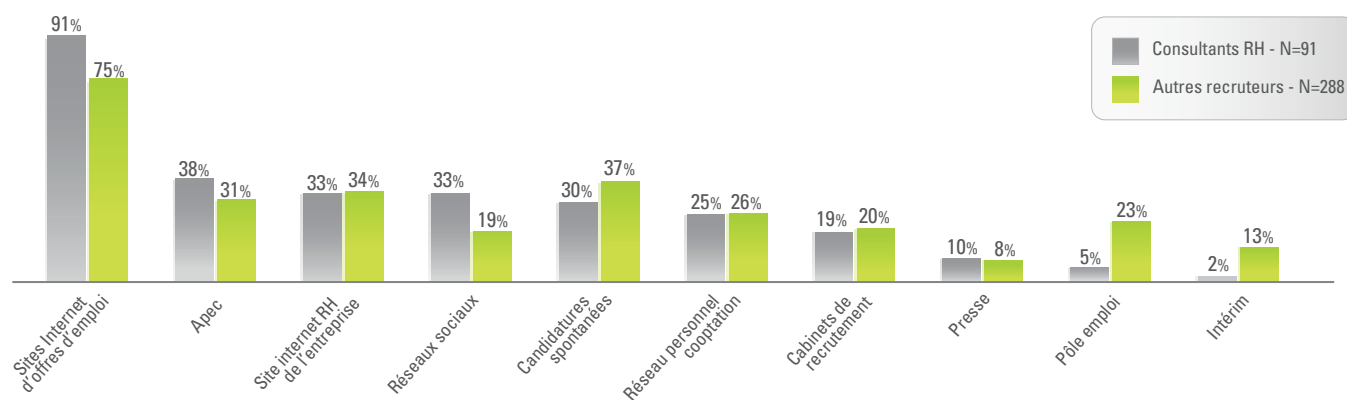
Quand on demande aux candidats quels outils vont avoir le plus d'importance dans le futur, l'Apec (18%) et le Pôle emploi (25%) chutent lourdement. Les jobboards restent en tête (81%), loin devant le réseau personnel (37%) et les candidatures spontanées (33%). Les réseaux sociaux ne décollent pas (22%). Du côté des recruteurs, les jobboards gardent leur leadership. 78% des personnes interrogées jugent qu'ils seront importants dans le futur. Le site RH et le réseau personnel complètent le podium (40% et 39%), juste devant les réseaux sociaux (39%). La presse, le Pôle emploi et l'intérim ferment la marche.

Les consultants RH plus actifs que les recruteurs

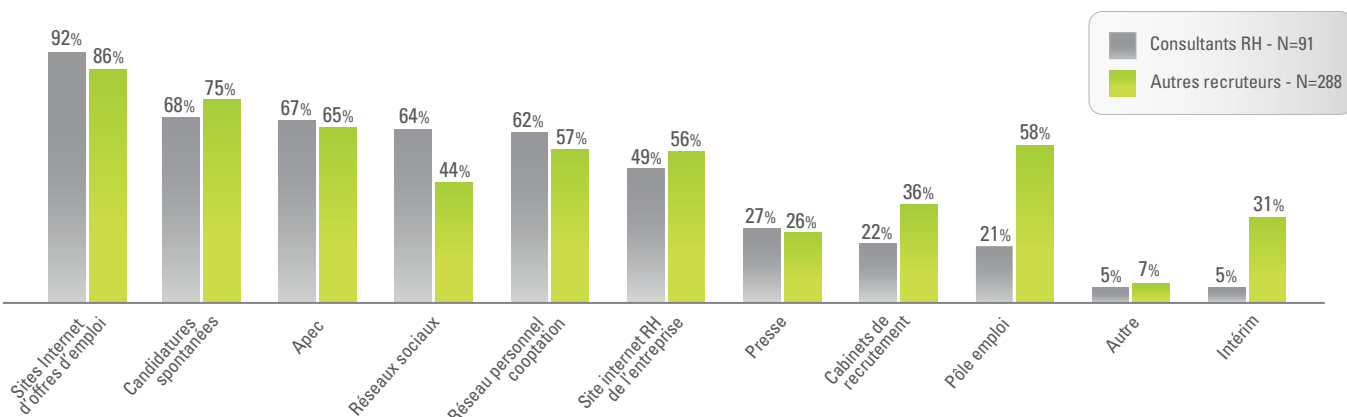
Les consultants RH sont beaucoup plus présents que les autres recruteurs sur les réseaux sociaux (64% contre 44,4%) mais aussi sur les jobboards (92% contre 86%). Ils jugent également plus importants les sites emploi (91%) et les réseaux sociaux (33%) que les autres recruteurs (75% et 19%). D'une manière générale, les recruteurs utilisant les réseaux sociaux sont ceux qui jugent les jobboards les plus importants, 85% les classant dans les trois outils les plus utiles (contre 79% en moyenne dans le panel). Un indice qui tend à montrer la complémentarité entre sites emploi et réseaux sociaux.



Quels moyens auront selon vous le plus d'importance dans vos recherches de candidats / d'emploi ?



Quelle importance ont actuellement ces différents moyens pour vos recrutements ?



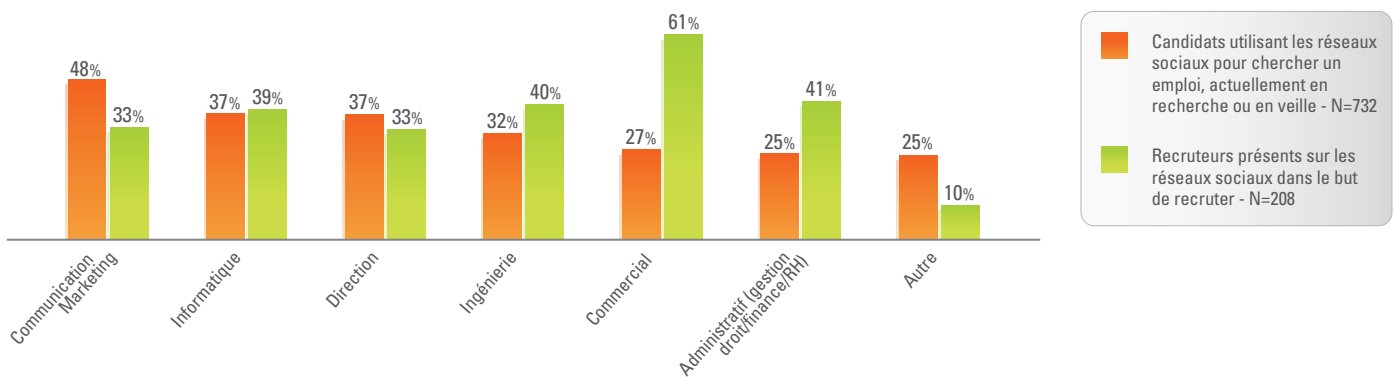
Quels supports utilisez-vous pour recruter ?

LES PROFILS RECHERCHÉS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

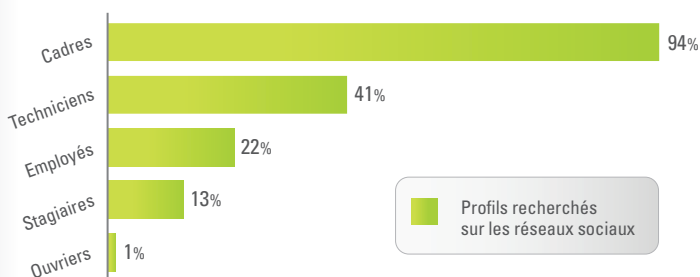
Les commerciaux, cibles prioritaires des recruteurs

Les recherches des recruteurs correspondent fort logiquement aux profils les plus pénuriques. Ce sont ainsi les commerciaux qui sont les plus chassés, attirant 61% des recruteurs. Suivent les profils administratifs, les ingénieurs et les informaticiens (entre 38 et 40%). Les profils en communication/marketing et direction sont les moins recherchés (33%). Les cadres sont des cibles clairement identifiées, puisque 90% des recruteurs les sourcent sur les réseaux sociaux. Soit beaucoup plus que les techniciens (40%), les employés (21%) et les stagiaires (13%).

Profils présents et recherchés sur les réseaux sociaux



En termes de fonctions, quels types de profils recherchez-vous sur les réseaux sociaux ?



Base : Recruteurs présents sur les réseaux sociaux dans le but de recruter - N=208

Les profils présents ne correspondent pas aux recherches des recruteurs

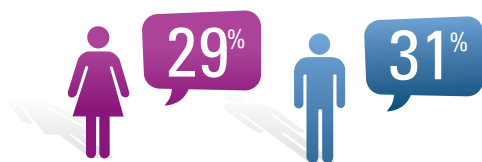
Les candidats présents ne sont pas en adéquation avec les besoins des recruteurs. Ceux évoluant dans le secteur Communication/Marketing sont les plus actifs, 47% utilisant les réseaux sociaux de manière professionnelle. Viennent ensuite, les informaticiens et les dirigeants (37%). Au contraire, la plupart des commerciaux ne suivent pas cette voie (seulement 27%).

En termes de niveaux de qualification, quels types de profils recherchez-vous sur les réseaux sociaux ?

L'utilisateur type des réseaux sociaux

L'utilisateur type des réseaux sociaux professionnels côté candidats est un homme en poste, âgé de 25 à 34 ans, résidant dans une ville de plus de 200 000 habitants, en veille sur le marché de l'emploi et possédant un Bac +5. D'une manière générale, plus le candidat a fait d'études et plus il aura tendance à être présent en ligne. La génération des répondants ne semble pas être une barrière, la proportion de personnes utilisatrices étant du même ordre quelle que soit leur tranche d'âge (de 26,5 à 33%).

CÔTÉ CANDIDATS

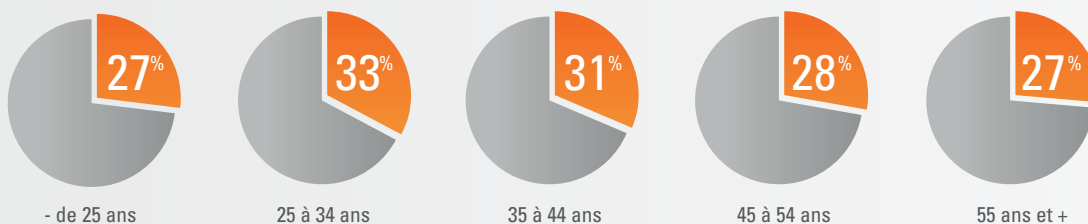


Base : N=762

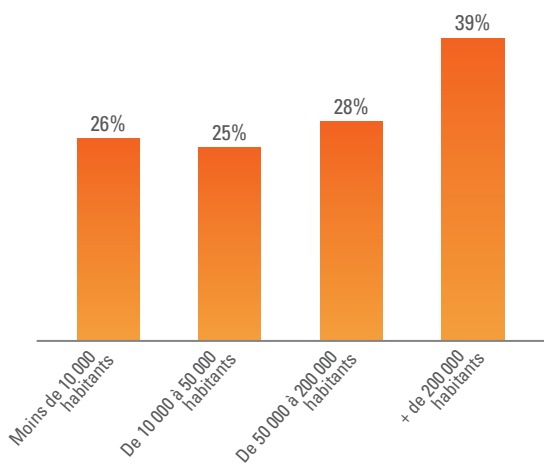


Age des répondants

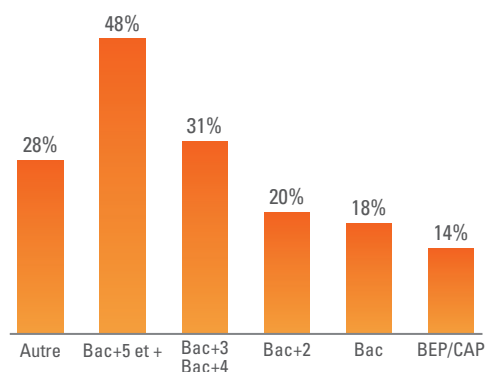
Base : N=762



Taille de l'agglomération



Qualification

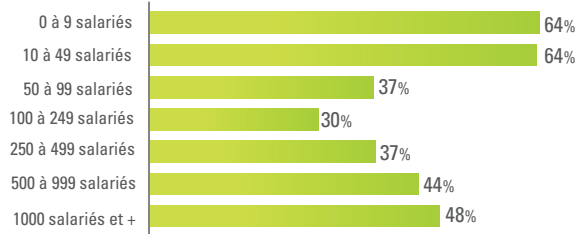


CÔTÉ RECRUTEURS



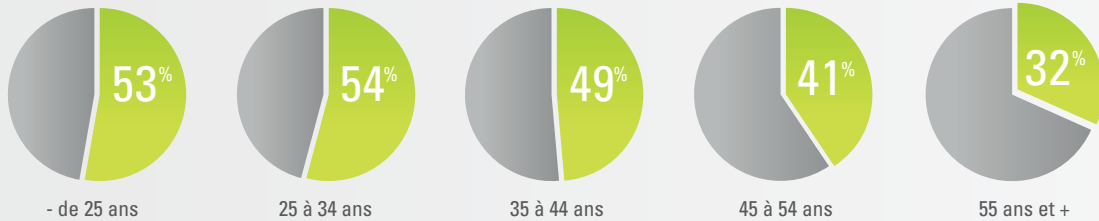
Base : N=186

Nombre de salariés



Age des répondants

Base : N=186



- de 25 ans

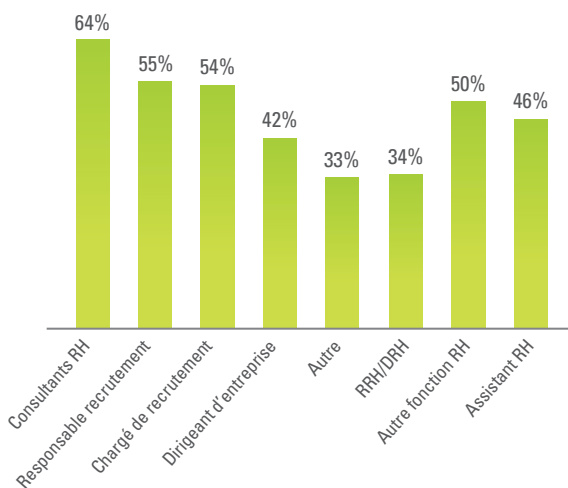
25 à 34 ans

35 à 44 ans

45 à 54 ans

55 ans et +

Secteurs



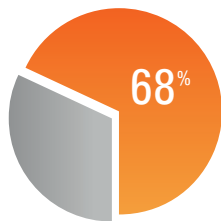
Le profil du recruteur présent sur les réseaux sociaux

Les recruteurs des petites entreprises (moins de 50 salariés) sont les plus présents sur les réseaux sociaux. Leurs faibles besoins en recrutements et leurs budgets RH réduits semblent une explication logique à ce phénomène. Les hommes sont légèrement plus présents que les femmes (54,2% d'entre eux utilisent les réseaux sociaux pour leur recrutement contre 45,5% des femmes). L'âge semble être un facteur plus déterminant que pour les candidats. Les moins de 34 ans sont de loin les plus actifs. Pour ce qui est des fonctions, les consultants RH sont ceux qui utilisent le plus les réseaux sociaux, les DRH fermant la marche.

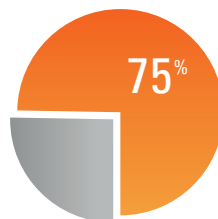
IDENTITÉ NUMÉRIQUE ET RECHERCHE D'EMPLOI

Une prise de conscience sur la problématique de l'identité numérique

Les internautes semblent de plus en plus attentifs à la problématique de l'identité numérique. Ils sont ainsi 75% à avoir fermé l'accès à leur profil Facebook au grand public, contre 68% l'an dernier. 30% des sondés déclarent vérifier au moins une fois par mois les résultats de recherche pour leur nom/prénom. Cette proportion est plus marquée du côté des utilisateurs de réseaux sociaux (40%). Ils ne sont pourtant que 7% à penser s'être déjà fait écarter d'un processus de recrutement à cause de leur réputation en ligne.



2010

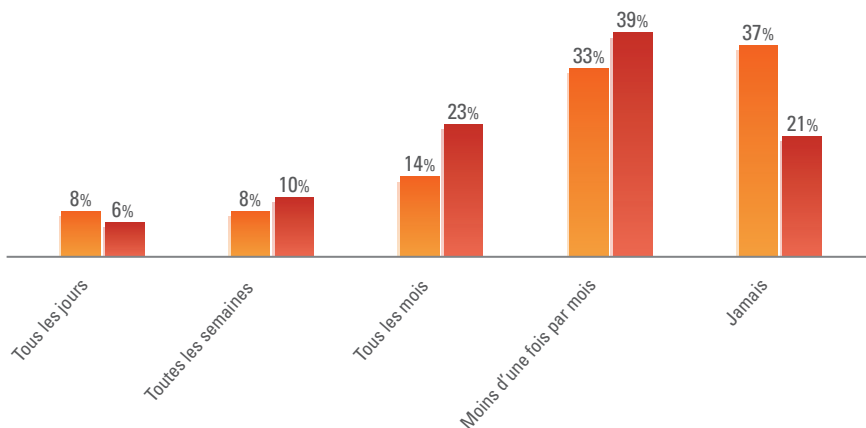


Aujourd'hui

Oui Non

Base : utilisateurs de Facebook - N=2001

Avez-vous fermé l'accès de votre profil Facebook au grand public ?



Base : tous - N=2526

Utilisateurs des réseaux sociaux

Base : utilisateurs des réseaux sociaux - N=762

Vérifiez-vous ce qui se dit sur vous en tapant vos 'nom + prénom' sur les moteurs de recherche ?



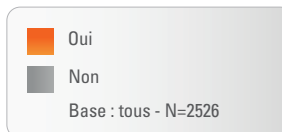
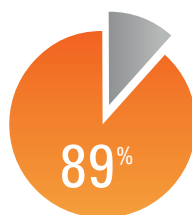
des personnes considèrent que les informations en ligne les concernant les ont déjà empêchées d'obtenir un travail

Base : tous - N=2526

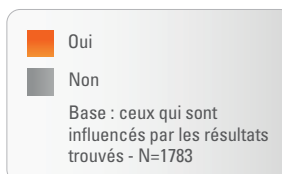
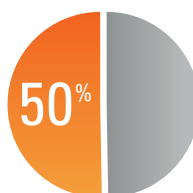
La e-réputation, enjeu crucial pour les entreprises

Les candidats utilisent de plus en plus le web pour trouver des informations sur les entreprises ou sur l'actualité de leur secteur. Plus de 88% des sondés indiquent ainsi se renseigner en ligne avant de postuler. Et plus de la moitié a déjà abandonné l'idée de postuler suite aux informations trouvées. A contrario, plus de 77% des candidats ont répondu à une annonce car ces traces étaient positives. Les entreprises ont donc une vraie carte à jouer en maîtrisant leur e-réputation.

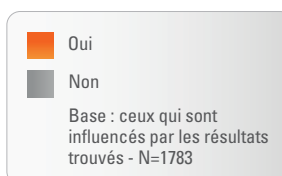
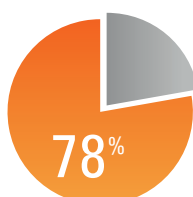
Avant de répondre à une annonce, faites-vous des recherches en ligne sur l'entreprise concernée ?



Avez-vous déjà abandonné l'idée de postuler au sein d'une entreprise suite à des informations négatives la concernant trouvées en ligne ?

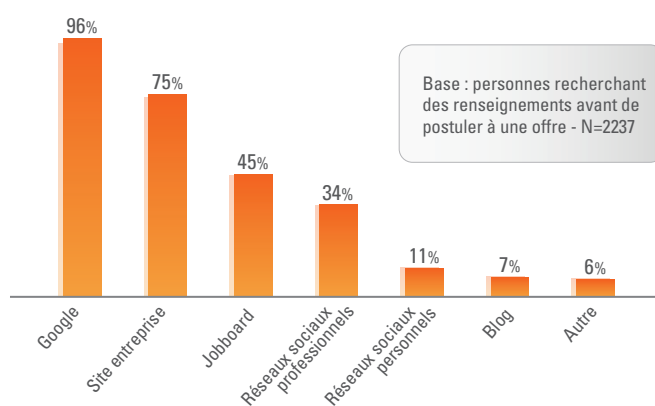


A contrario, avez-vous postulé au sein d'une entreprise suite à des informations positives la concernant trouvées en ligne ?

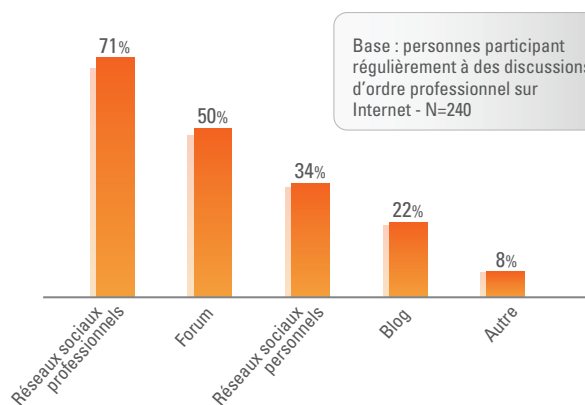
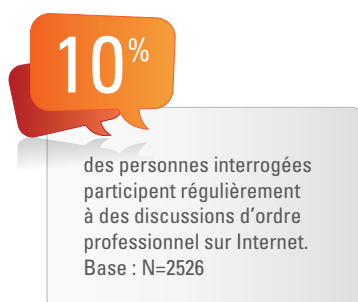


La recherche d'informations est principalement passive

Pour trouver les renseignements sur les entreprises, les internautes se tournent principalement vers Google (95%), les sites Internet des entreprises (75%) et les sites Internet d'offres d'emploi (45%). Les réseaux sociaux restent derrière (34% pour les réseaux sociaux pros, 11% sur Facebook ou Twitter). S'ils s'informent massivement par ce biais, ils ne prennent pas le temps de participer aux conversations. Ils sont ainsi moins de 10% à prendre part à des discussions professionnelles en ligne. Quand c'est le cas, ils privilégient les réseaux sociaux professionnels (71%) et les forums (50%).



Sur quel(s) support(s) recherchez-vous des renseignements ?



Sur quel(s) supports(s) participez-vous à des discussions d'ordre professionnel sur Internet ?

La «googlisation», phénomène pas forcément négatif pour le candidat

43% des recruteurs avouent utiliser les moteurs de recherche pour trouver des informations sur les candidats. Un chiffre en nette augmentation par rapport aux 32% de l'enquête de l'an passé. Les conséquences ne sont pas systématiquement mauvaises pour les candidats. 8% des recruteurs interrogés ont ainsi engagé un candidat suite à des traces positives trouvées en ligne, soit autant que ceux qui ont été écartés car ces traces étaient jugées négatives.

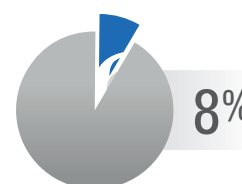
Base : tous - N=379



Recherches en ligne pour se renseigner sur des candidats



Candidat écarté suite à des informations négatives trouvées en ligne



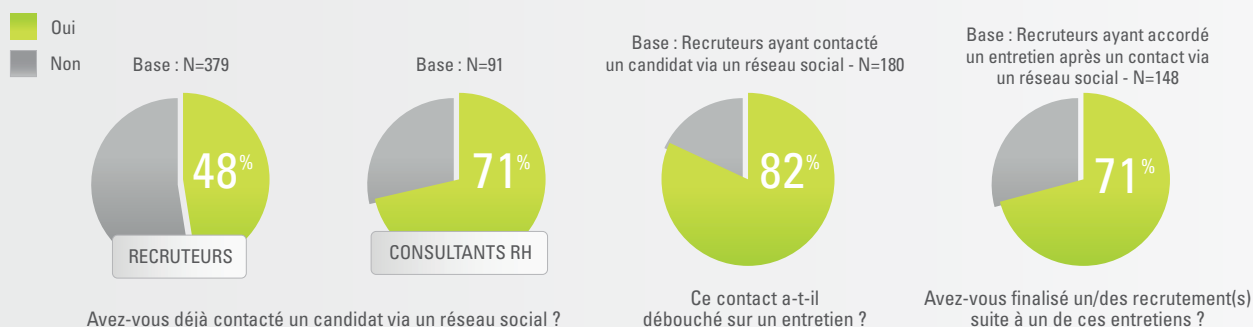
Candidat recruté suite à des informations trouvées en ligne

LE RECRUTEMENT SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

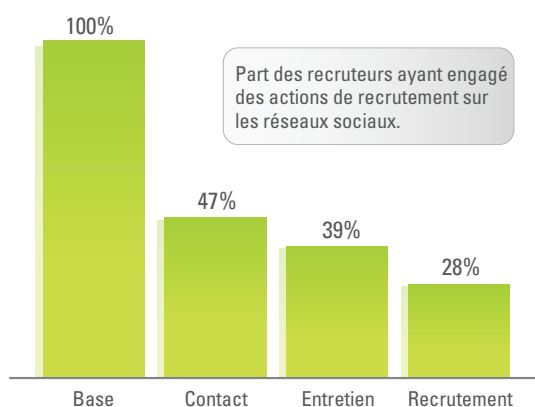
QUELS RÉSULTATS ?

Un recruteur sur quatre a déjà recruté sur les réseaux sociaux...

Près d'un recruteur sur deux (48%) a déjà contacté un candidat en passant par un réseau social. La proportion est beaucoup plus forte chez les consultants (71%), ce qui semble indiquer à la fois que cette tâche est une spécialité mais aussi que les réseaux sociaux sont particulièrement utilisés dans le cadre de la chasse aux profils pénuriques. Les recruteurs ayant contacté un ou plusieurs candidats sont généralement passés à l'étape suivante, à savoir faire passer un entretien à l'un d'entre-eux. C'est le cas pour 82% des sondés. 70% des recruteurs ayant fait passer des entretiens à des candidats trouvés sur des réseaux sociaux en ont embauché au moins un. Au final, 28% des recruteurs du panel ont déjà recruté au moins une personne sur les réseaux sociaux.



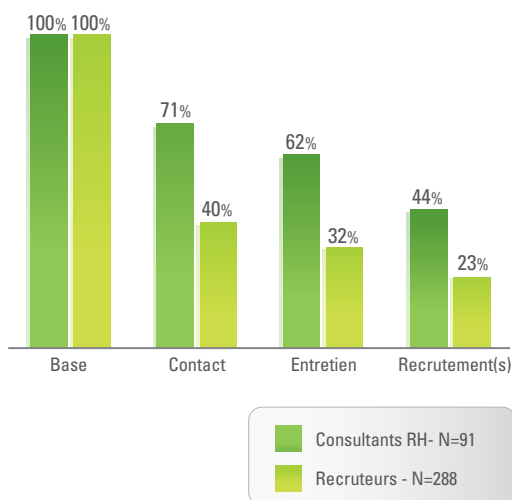
BILAN



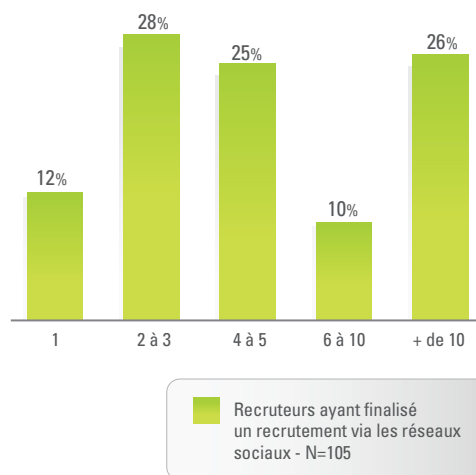
... mais le nombre de recrutements reste faible

Ce chiffre de 28% est à mettre en perspective, la différence entre les consultants (44%) et les autres recruteurs (22%) étant très forte. Le nombre de recrutements effectués est relativement faible. Dans la majorité des cas (65%), les professionnels RH ont recruté moins de 5 personnes sur les réseaux sociaux. Leur utilisation permet donc de combler des postes difficiles à pourvoir, mais pas de faire du recrutement à grande échelle.

Bilan Consultants / autres recruteurs



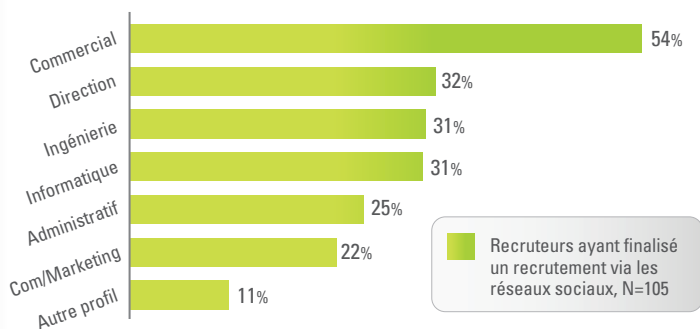
Nombre de personnes recrutées via les réseaux sociaux



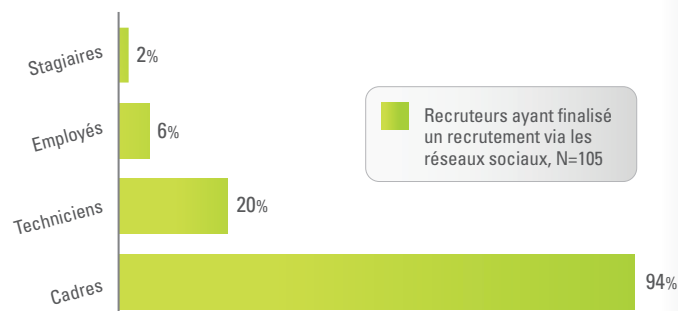
Les profils pénuriques sont privilégiés

Les profils recrutés correspondent fort logiquement aux postes les plus recherchés. Parmi les RH interrogés ayant finalisé un recrutement, 54% ont fait signer des commerciaux. En queue de peloton, seuls 22% d'entre eux ont approché des profils Communication/Marketing. D'une manière générale, les recruteurs embauchent avant tout des cadres (94%) sur les réseaux sociaux, mais beaucoup moins de techniciens (20%) ou d'employés (6%).

En termes de fonction

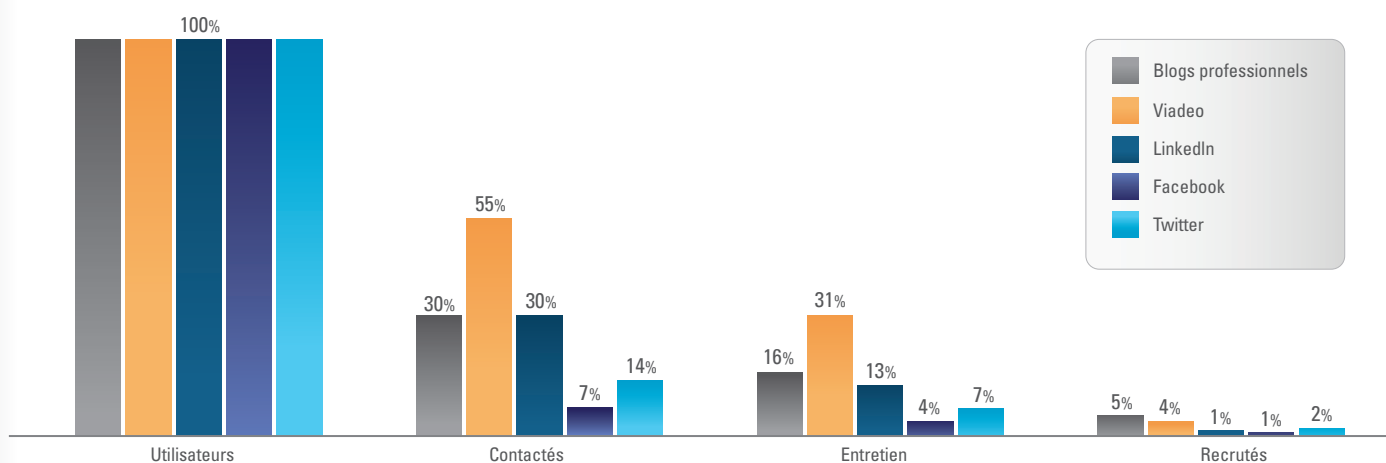


En termes de qualification

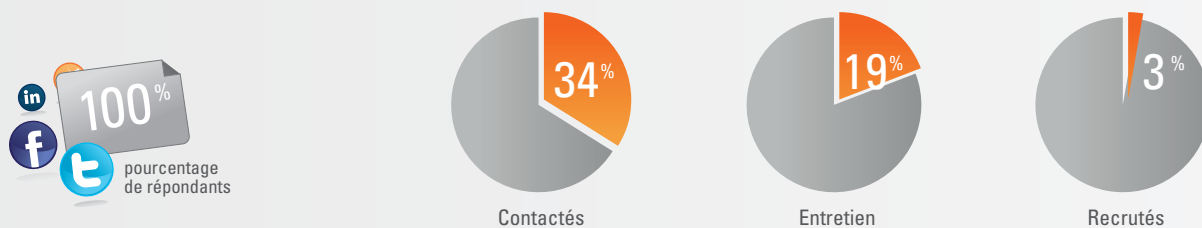


Le blog professionnel engendre les contacts les plus qualifiés

Du côté candidats, le nombre de répondants recrutés par les réseaux sociaux est très faible. Il s'élève à 3%. Il y a de fortes disparités entre les différents réseaux en ce qui concerne le taux de transformation. Viadeo est largement en tête au niveau des contacts générés (55% des utilisateurs ont déjà été contactés). En revanche, ces contacts sont très peu qualifiés et sont rarement suivis d'une embauche. Seules 4% des personnes inscrites au service sont ainsi concernées. Le média proposant le meilleur taux de transformation est le blog professionnel, avec 5%. Le moins efficace est sans surprise Facebook avec 1%.



Retombées de la recherche d'emploi des candidats sur les réseaux sociaux



CONCLUSION



5%

des utilisateurs du blog professionnel ont été recrutés par ce biais, soit un taux de transformation bien meilleur que les réseaux sociaux professionnels.

3%

des candidats de notre panel ont été recrutés via un réseau social. Un chiffre qui reste très faible.

28%

des recruteurs ont embauché une personne via un réseau social.

65%

Près des deux tiers des recruteurs qui ont embauché sur les réseaux sociaux ne l'ont pas fait plus de 5 fois. Les réseaux sociaux sont par conséquent plus un outil de complément qu'un réel remplacement des outils actuels.

87%

des recruteurs utilisent les jobboards pour recruter. Les sites emploi sont donc largement en tête des usages. Même constat du côté des candidats, avec un taux d'utilisation de 98%.

9%

Seuls 9% des candidats jugent les réseaux sociaux importants dans leur recherche d'emploi. Les recruteurs sont 22% à les considérer intéressants dans leur recrutement.

60%

des recruteurs utilisant les réseaux sociaux recherchent des commerciaux. Ce sont pourtant les profils qui y sont les moins actifs.

90%

des recruteurs chassent des profils de cadres sur les réseaux sociaux. Le recrutement sur ces nouveaux espaces de discussion est donc très ciblé.

88%

des candidats recherchent des informations sur les entreprises avant de postuler. Les résultats trouvés influencent grandement leur comportement, la moitié abandonnant des candidatures pour cause de traces négatives et 77% postulant car ces informations étaient positives. L'e-réputation et la diffusion d'informations est plus que jamais une problématique centrale de la communication RH des entreprises.

30%

des candidats vérifient les résultats des moteurs de recherche sur la requête « prénom+nom » au moins une fois par mois. La problématique de l'identité numérique fait son chemin.

A PROPOS DE REGIONSJOB SAS

Réseau national leader de l'emploi et de la formation sur Internet, RegionsJob.com **accompagne les candidats tout au long de leur vie professionnelle** (emploi, formation), **les entreprises dans leur quotidien RH** (recrutement, formation) **et les centres de formation** (référencement de stages, alternance).

Véritables généralistes, **les 8 sites RegionsJob.com** s'adressent à tous les candidats de niveau Bac à Bac +5, jeunes diplômés ou expérimentés, dans tous les secteurs d'activité.

Les candidats accèdent gratuitement à des services simples, complets et efficaces pour faire **évoluer leur carrière dans la région de leur choix** et ainsi trouver un **équilibre entre vie professionnelle et privée**. Aujourd'hui près de **30 000 offres d'emploi, de stage et de formation** sont proposées en ligne et disponibles sur les applications mobiles.

Atypique sur le marché des Jobboards, RegionsJob est en fait bien plus qu'un site emploi ! **Précurseur en matière de web 2.0** appliqué au monde du travail, RegionsJob scrute, décrypte et innove pour ses utilisateurs en leur proposant des solutions vraiment utiles pour booster leur recherche d'emploi, de formation ou leurs recrutements.

L'OJD (association pour le contrôle de la diffusion des médias) et le panel Médiamétrie NetRatings classent tous les deux RegionsJob **1^{er} réseau de gestion de carrière et de parcours professionnel** en France en termes d'audience avec respectivement **4,9 millions de visites et 2,7 millions visiteurs uniques* par mois selon l'OJD et 1 465 000** selon le panel de Médiamétrie NetRatings**.

Partenaire privilégié de l'**ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines)** depuis 3 ans et signataire de la « **Charte réseaux sociaux, Internet, vie privée et recrutement** » d'A Compétence Egale, RegionsJob s'implique auprès des professionnels des RH et s'engage envers les candidats.

RegionsJob SAS a comme actionnaires Le Télégramme, Le Monde et Le Nouvel Observateur. En septembre 2007, RegionsJob SAS s'est associé avec le Groupe Amaury pour créer ParisJob SAS - éditeur du site ParisJob.com.

* sources : Xiti - Sept. 2010 - OJD Janvier 2011

** sources Panel Médiamétrie/NetRatings - février 2011

