

L'impact des réseaux sociaux et des compétences émotionnelles dans la recherche d'emploi : Etude exploratoire

Valérie Charrière, Maître de conférences Cnam,
Laboratoire LIRSA

Cécile Dejoux, Maître de conférences, HDR, Cnam
Professeur ISC Paris, Laboratoire LIRSA

Françoise Dupuich, Professeur ISC Paris, Laboratoire LIRSA

Constats

	80s	90s	00s
Caractéristique du recrutement	Demande formalisée de l'entreprise Réponse à une demande	Employés sont sollicités Frontières s'ouvrent	Chasse ouverte Réputation de l'entreprise sur blogs Perméabilité
Modes de recrutement	Annonces presse Agences	Site entreprise Site emplois	Réseaux sociaux Micro-mkting
	Recrutements en milieux fermés	Recrutements en milieu ouvert	Veille Processus continu
stratégies	Métiers avec besoins spécifiques	Mode pro-actif	Tester sa valeur ou réputation

Problématique

« Dans quelle mesure la mobilisation des réseaux sociaux se manifeste dans la recherche d'emploi ? »

Revue de littérature

Recherche d'emploi et réseaux sociaux

Utilisation des réseaux sociaux

- Pénurie, gestion des talents, profils rares, experts
- Stratégie de marque employeur, segmentation
- Web 1.0 = sites de carrière, job board, recrutements automatisés = **communiquer à grande échelle**
- Web 2.0 = plateformes relationnelles, de partage, microblogage, mondes virtuels = **cibler profils et toucher prospects**
- Web 3.0 = **mobilité choisie et provoquée accélérée ?**

Merklé 2004 ; Lee, 2005 ; Girard, Fallery, 2010; Caers et Castelyns, 2011; Dubois, Pelletier, 2011

Echantillons

- 2 échantillons
 - École de commerce, 1^{er} emploi
 - Cnam, Adultes en formation continue
- Utilisation des réseaux sociaux
- Variables sociaux démographiques
- 117 personnes (41 école de commerce, 76 Cnam)

Les utilisateurs de réseaux virtuels

Classe (eff)	Modalités de recherche d'emploi sur-représentées	Proportion d'individus qui possèdent la modalité dans cette classe	Proportion d'individus qui possèdent la modalité dans l'échantillon
C11 (26)	Utilise les réseaux sociaux dans vos recherches	88.5%	50.5%
	Utilise Viadeo	88.5%	58.9%
	Utilise LinkedIn	76.9%	47%
	N'utilise pas les connaissances des proches	65.3%	40,1%
	N'utilise pas la cooptation	96.1%	76.1%
	N'utilisent pas le réseau des anciens	98.1%	78.6%
	N'utilisent pas les cabinets d'outplacements	100%	88.69%

Les multi outils

Classe (eff)	Modalités de recherche d'emploi sur-représentées	Proportion d'individus qui possèdent la modalité dans cette classe	Proportion d'individus qui possèdent la modalité dans l'échantillon
C12 (22)	Sollicite les connaissances proches, les amis	86,3%	41.8%
	Utilise LinkedIn	86,3%	47%
	Utilise les réseaux sociaux	86.3%	50%
	Utilise Facebook	90.9%	66.67%
	Dépôt de CV sur site	100%	82%
	Utilise Viadeo	81.8%	58.97%
	Utilise la cooptation	40.9%	23.08%
	Utilise les réseaux d'anciens élèves	36.3%	21.3%

Age moyen de la classe : 28 ans (31ans)

Etudiants ISC 72% (35%) Homme : 36% (18%)

A la recherche de leur 1 er emploi

Les experts

Classe (eff)	Modalités de recherche d'emploi sur-représentées	Proportion d'individus qui possèdent la modalité dans cette classe	Proportion d'individus qui possèdent la modalité dans l'échantillon
C13 (16)	Utilise un cabinet de recrutement	68.7%	11.1%
	Sollicite des personnes qu'ils ne connaissent mais qui leur sont recommandées	81.2%	17.9%
	Utilise Viadeo	93.7%	58.7%
	Utilise le réseau de anciens	50%	21.3%
	Utilise les réseaux sociaux	81.2%	50.4%
	Dépôt de candidature sur site	100%	82%
	Sollicite les connaissances proches	81.2%	59.8%

En recherche active

Classiques en emploi

Classe (eff)	Modalités de recherche d'emploi sur-représentées	Proportion d'individus qui possèdent la modalité dans cette classe	Proportion d'individus qui possèdent la modalité dans l'échantillon
C14 (29)	N'utilise pas les réseaux sociaux	89.6%	49.5%
	N'utilise pas Viadeo	75.6%	41%
	N'est pas en recherche d'emploi	75.8%	42.7%
	N'utilise pas LinkedIn	79.3%	52.9%
	Sollicite les amis et les connaissances proches si recherche d'emploi	62.4%	41%
	Utilise la cooptation	37.9%	23.0%
	Actuellement en poste	82%	68.3%

recherche passive

Sans emploi en formation

Classe (eff)	Modalités de recherche d'emploi sur-représentées	Proportion d'individus qui possèdent la modalité dans cette classe	Proportion d'individus qui possèdent la modalité dans l'échantillon
Cl5 (24)	N'utilise pas les réseaux sociaux	95.8%	49.5%
	Ne sollicite ni les proches, ni des personnes qui leur sont recommandées	83.3%	40.1%
	N'utilisent pas LinkedIn	87.5%	40.17%
	N'utilise pas Viadeo	75%	41%
	N'utilisent pas la cooptation	100%	76%
	N'utilisent pas les réseaux des anciens	100%	78.8%
	N'utilisent pas Facebook	50%	32.4%
	Est en recherche d'emploi	79.1%	57,2%

En formation continue 87% (65%)

Age moyen de la classe 34 ans (31 ans)

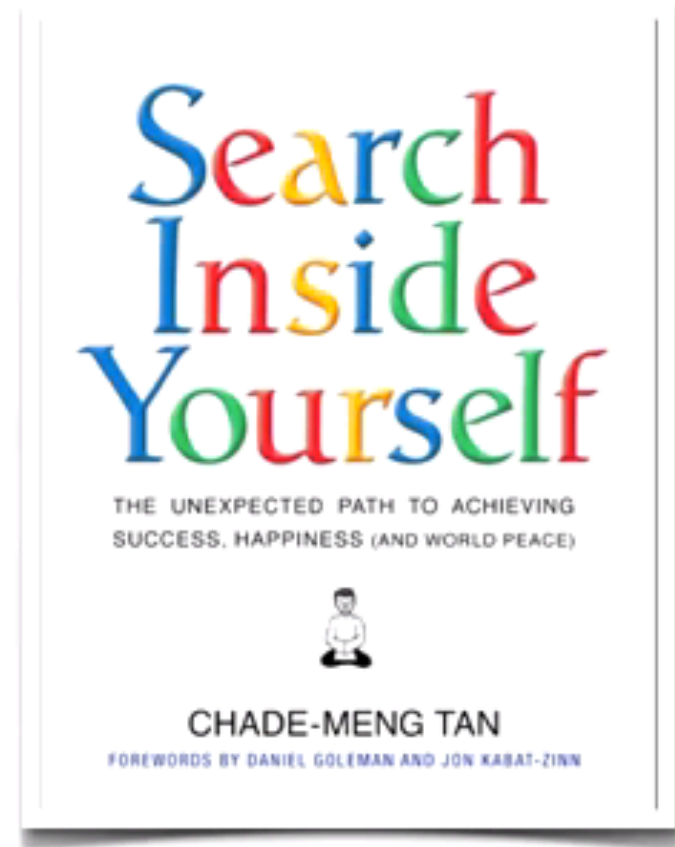
Conclusions

- Selon les âges , le niveaux d'expertises, les recherches d'emplois varient
- Tous les chercheurs d'emploi n'utilisent pas les réseaux sociaux
- Phénomène de plus en plus risqué pour un chercheur d'emplois de négliger les médias sociaux au risque d'échapper au marché de l'offre

Recherches futures : Lien recherche/réseaux/IE

Talks  at Google

Chade-Meng Tan
Search Inside Yourself



Recherches futures : lien entre implication dans les réseaux sociaux et avec TOM

Profils de chercheurs d'emplois	Mode de recherche D'emploi	Profil émotionnel	Profil motivationnel
LES UTILISATEURS DE RÉSEAUX VIRTUELS (CLASSE 1)	Recherche active focalisée sur les réseaux sociaux.	Prend en compte l'environnement. Décide en intégrant ses émotions.	<i>Non significatif.</i>
LES MULTI-OUTILS (CLASSE 2)	Recherche active d'un premier emploi grâce à tous les outils connus et enseignés.	Emotifs. Prend peu en compte l'environnement. Gère peu ses émotions.	Relation. Leadership.
LES EXPERTS (CLASSE 3)	Recherche active dans le cas d'un outplacement.	Identifie et prend conscience des émotions. Les comprend moins que la moyenne.	<i>Non significatif.</i>
LES CLASSIQUES EN EMPLOI (CLASSE 4)	Recherche passive d'un emploi par bouche à oreille.	<i>Non significatif.</i>	Objectif. Désirabilité Sociale.
LES SANS-EMPLOIS EN FORMATION (Classe 5)	Recherche active d'emploi par acquisition de compétences grâce à la formation.	Analyse les émotions.	Innovation. Relation (-). Leadership (-).

MSCEIT

Dimension 1 : perception des émotions

Tâche A = identifier des états émotionnels chez autrui à partir de signaux non verbaux.

Tâche E = conscience, attention vis-à-vis de l'environnement qui nous entoure.

Dimension 2 : assimilation des émotions

Tâche B = prise de conscience que ses émotions comme celles d'autrui peuvent influencer sur les idées, les raisonnements.

Tâche F = ressentir et relier ses émotions à des sensations physiques spécifiques.

Dimension 3 : compréhension des émotions

Tâche C = intuition, enchainement des émotions, prévoir ce que les autres peuvent ressentir dans certaines circonstances.

Tâche G = analyser comment des émotions simples peuvent se combiner pour produire chez soi ou chez les autres des sentiments plus complexes.

Dimension 4 : gestion des émotions

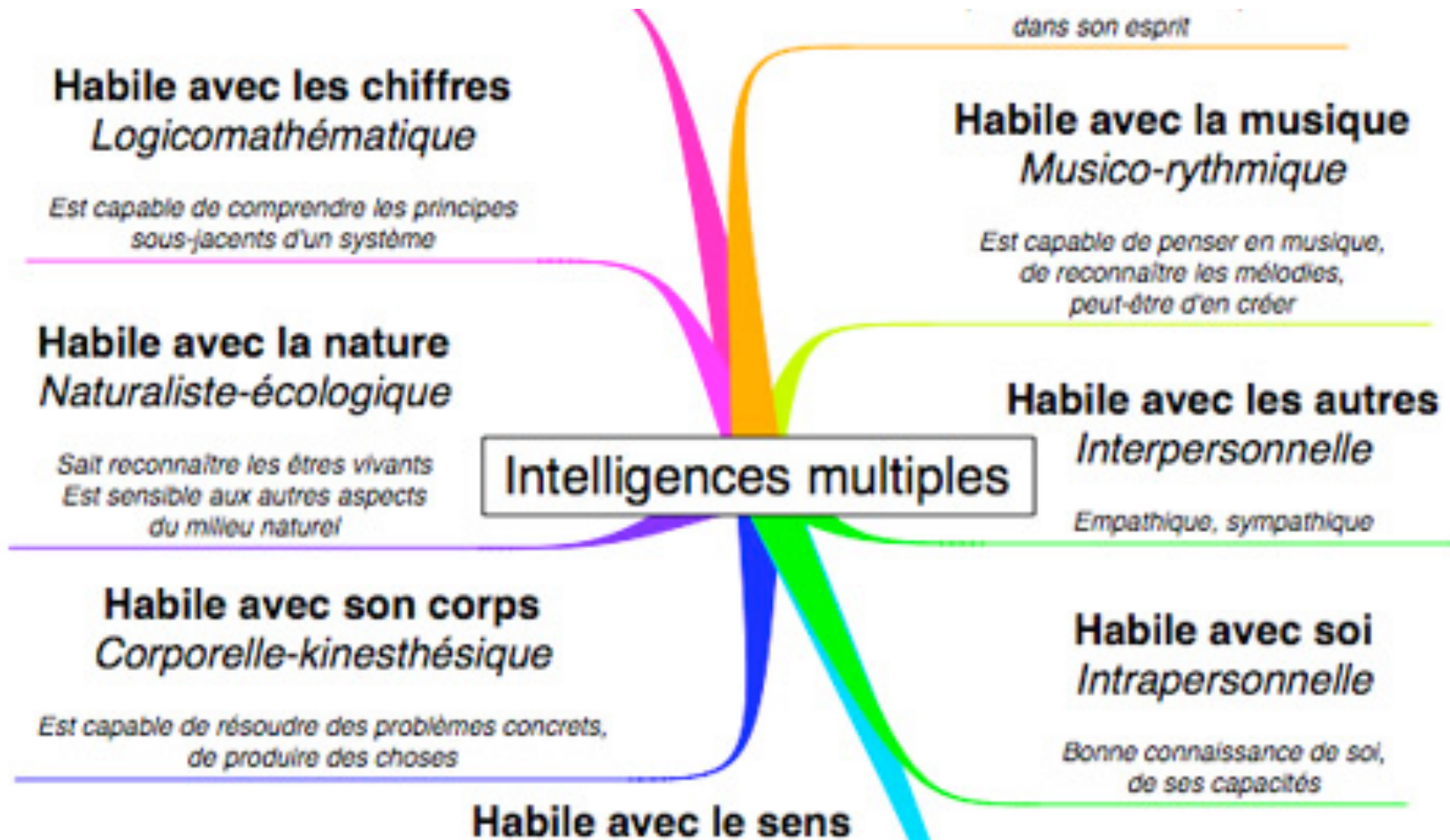
Tâche D = intégrer ses propres émotions dans son processus de décision.

Tâche H = identifier, dans des situations relationnelles, les comportements les plus adéquats, qu'il conviendrait d'adopter.

Les multi outils

Compétences émotionnelles	Moyenne de la classe	Moyenne de l'échantillon
Ressentir et relier ses émotions à des sensations physiques spécifiques	0.46 (p=8%)	0.44
Identifier, dans des situations relationnelles, les comportements les plus adéquats, qu'il conviendrait d'adopter.	0.3 (p=5%)	0.32
<i>Domaine Gestion</i>	0.31 (p=5%)	0.33
<i>Domaine perception</i>	0.51 (p=6%)	0.53
Conscience, attention vis-à-vis de l'environnement qui nous entoure.	0.5 (p=7%)	0.53

Pour aller plus loin : Théorie de Gardner



Merci de votre attention !

