



HAL
open science

Recrutement 2.0 : dans quelles mesures le recrutement 2.0 représente-il une solution face aux difficultés de recrutement des profils spécifiques ?

Daphnée Godoy

► To cite this version:

Daphnée Godoy. Recrutement 2.0 : dans quelles mesures le recrutement 2.0 représente-il une solution face aux difficultés de recrutement des profils spécifiques ?. Gestion et management. 2014. dumas-01120230

HAL Id: dumas-01120230

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01120230>

Submitted on 25 Feb 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Rapport de diagnostic

Recrutement 2.0

Dans quelles mesures le recrutement 2.0 représente-t-il une solution face aux difficultés de recrutement des profils spécifiques ?



Talentéo
Tous les talents accessibles

Présenté par : Daphnée GODOY

Nom de l'entreprise : Talentéo

Tuteur entreprise : Coraline DE GARCIA

Tuteur universitaire : Emmanuel ABORD DE CHATILLON

**Master 1 Formation initiale
Master Management
Spécialité Management Stratégique des Ressources Humaines
2013 - 2014**



upmf
Grenoble
Université Pierre-Mendès-France
Sciences sociales & humaines

Avertissement

L'IAE de Grenoble, au sein de l'Université Pierre-Mendès-France, n'entend donner aucune approbation, ni improbation aux opinions émises dans les mémoires des candidats aux masters 1 Management des Ressources Humaines : ces opinions doivent être considérées comme propre à leur auteur.

Tenant compte de la confidentialité des informations ayant trait à telle ou telle entreprise, une éventuelle diffusion relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne peut être faite sans son accord.



Remerciements

Je tiens à remercier dans un premier temps Madame Coraline DEGARCIA, Chef de projet Lereseautalenteo.fr et Consultante en Recrutement Innovant, récemment promue Responsable des Projets Clients, ma tutrice en entreprise, pour avoir pris le temps de me former sur plusieurs aspects du métier de RH et pour m'avoir intégrée rapidement au sein de Talentéo. Je la remercie également pour le soutien et l'aide qu'elle m'a apporté.

Je remercie également toute l'équipe pédagogique de l'IAE de Grenoble, les responsables de la formation « Master 1 Management Stratégique des Ressources Humaines » pour la transmission de leurs savoirs et expériences au cours de cette année ; et plus particulièrement Monsieur Emmanuel Abord-De-Chatillon pour les conseils apportés à la rédaction de ce rapport de diagnostic.

Pour finir, je tiens également à remercier les personnes suivantes, pour l'expérience enrichissante et pleine d'intérêt qu'elles m'ont fait vivre durant mon stage mais aussi pour leur accueil chaleureux et leur coopération professionnelle:

Monsieur Stéphane Rivière, directeur et fondateur de Talentéo, pour son accueil et la confiance qu'il m'a accordé dès mon arrivée.

Madame Margaux Lassaue, assistante de direction de Talentéo et Monsieur Baptiste Juppet, Community Manager, pour leurs précieux témoignages et leurs encouragements.

Madame Myriam Menneteau, Chargée de Communication chez Talentéo, pour ses précieux conseils.

Par ailleurs j'aimerais remercier mon mari, Mr Romain Virot, Doctorant en physique, pour son soutien.



Sommaire

Fiche d'identité	6
Résumé	7
Abstract	8
Introduction	9
1. Les difficultés de recrutement des profils spécifiques	12
1.1. Le recrutement des « Y »	12
1.1.1. Qu'est-ce que la « Génération Y » ?	12
1.1.2. « Génération Y » ou « Culture Y » ?	13
1.1.3. La « Culture Y » et Internet	14
1.2. Le recrutement des personnes handicapées	15
1.2.1. Qu'est-ce qu'un RQTH ?	15
1.2.2. Loi handicap du 11 février 2005	16
1.2.3. Difficultés et craintes des candidats à se déclarer travailleur handicapé	17
1.2.4. Pénurie des profils RQTH diplômés du supérieur	17
1.3. Le recrutement des profils à double compétence	19
1.3.1. Qu'est-ce que la double compétence ?.....	19
1.3.2. Rareté des candidats	19
1.3.3. L'impact des chasseurs de tête	20
2. Le recrutement 2.0, plus qu'une solution, il s'impose aux recruteurs	21
2.1. Le recrutement 1.0	21
2.1.1. La création des jobboards	21
2.1.2. Des candidats plus visibles grâce aux CVthèques	22
2.2. L'avènement du recrutement 2.0	23
2.2.1. Le recrutement 2.0	23
2.2.2. Les outils du recrutement 2.0	24
2.2.3. Les réseaux sociaux et le recrutement des profils spécifiques	25
2.2.4. L'identité numérique.....	26
3. Les limites du recrutement 2.0	27
3.1. Risques et dérives des réseaux sociaux	27
3.1.1. Les dérives de l'identité numérique.....	27



3.1.2. Les profils non adaptés.....	28
3.2. Recommandations d'utilisation des réseaux sociaux	30
3.2.1. Considérer les réseaux sociaux comme un outil complémentaire du recrutement	30
3.2.2. Optimiser l'utilisation des réseaux sociaux	31
3.2.3. Favoriser la rencontre	31
Conclusion	34
Bibliographie.....	36
Annexes	39



Fiche d'identité

Stage en recrutement du 22 Avril 2014 au 31 Juillet 2014

Talentéo
12 rue Ampère
38000 Grenoble



Talentéo
Tous les talents accessibles

Mission de stage :

- Rédaction des annonces: classique, infographie
- Diffusion d'annonces sur les jobboards gratuits et sur les réseaux sociaux
- Réponses aux questions des candidats, publication sur les groupes Facebook
- Sourcing candidats
- Pré-qualifications téléphoniques
- Entretiens Skype et physiques
- Synthèse sur les candidatures
- Mise à jour de la base de données candidats
- Mise à jour des offres
- Publication et suivi des offres sur le réseau Talentéo
- Recherche de nouveaux jobboards gratuits, de groupes Facebook, Viadéo, LinkedIn métiers ; propositions de forums éventuels, de reporting différents...



Tutrice Entreprise :

Coraline De Garcia

Consultante en recrutement innovant

Tel: 07.62.83.89.55

Email: c.degarcia@talentéo.fr



Tuteur IAE :

Emmanuel Abord-De-Chatillon

Professeur des Universités en Ressources Humaines

Tel: 04.76.82.57.53

Email: emmanuel.abord-de-chatillon@iae-grenoble.fr



Résumé

Talentéo, fondé en 2011 par Stéphane Rivière, est un acteur innovant du recrutement 2.0 pour les personnes en situation de handicap. Les objectifs principaux de cette SAS sont de faciliter le dialogue entre recruteurs et candidats et d'aider les personnes en situation de handicap à retrouver un travail grâce aux réseaux sociaux.

Le modèle économique est basé sur plusieurs offres :

- **Sourcing et conseil en recrutement innovant:** expert en recrutement 2.0, Talentéo propose aux entreprises de définir et de mettre en place une stratégie sur les supports classiques et numériques. L'expertise des réseaux sociaux permet un recrutement efficace et ciblé.
- **Lancement du premier réseau social professionnel du handicap et de l'emploi depuis Janvier 2014:** l'utilisation du réseau est gratuit pour les candidats et payant pour les entreprises et les recruteurs. Sur le réseau social, l'employeur peut créer une page entreprise. Selon la présence voulue sur le réseau, différents tarifs sont appliqués.
- **Conseil marque employeur, stratégie réseaux sociaux:** Talentéo intervient pour communiquer, former et accompagner les organisations dans leur recrutement et dans leur façon d'appréhender les réseaux sociaux. L'agence propose d'effectuer des audits afin d'établir des préconisations stratégiques sur les marques employeur 2.0. Elle intervient également au sein d'écoles pour aider les futurs diplômés et les partenaires écoles à mieux utiliser les réseaux sociaux dans le but de se faire recruter.

Suite à la loi de 2005 sur l'obligation d'employer 6% de travailleurs handicapés, de nombreux employeurs font appel aux services de Talentéo. Cette demande est renforcée aujourd'hui face à la pénurie de profils de professionnels en situation de handicap issus d'études supérieures. Par ailleurs, Talentéo est également sollicité pour la recherche de profils spécifiques rares à double compétences non reconnus travailleurs handicapés.

Bien que Talentéo soit le 1^{er} Réseau Emploi et Handicap, de nombreux concurrents intègrent le marché des travailleurs handicapés, vendeur auprès des grands groupes. Pour conserver sa place, Talentéo se doit d'innover et d'aller plus loin que ses concurrents.

Mots clés: Recrutement 2.0, Handicap, Réseaux Sociaux.



Abstract

Talentéo was founded in 2011 by Stéphane Rivière. The agency is an innovating player of the 2.0 recruitment for persons with disabilities. The main objectives of this SAS are to facilitate dialogue between recruiters and candidates and to help persons with disabilities to find a job using social networks.

The economic model is based on several offers:

- **Sourcing and advice in innovated recruitment:** as a social recruiting expert, Talentéo offers to companies to define and set up a strategy, on traditional and new digital media. The social network expertise leads to a targeted and efficient recruitment.
- **The launching of the first professional social network dedicated to disability and employment since January 2014:** the use of the social network is free for candidates and charged for companies and recruiters. On the social network, recruiters can have a page dedicated to their company. According to the desired presence on the social network, several tariffs are proposed.
- **Employment brand advice, social network strategy:** Talentéo takes part in the recruitment process of other organizations by informing, training and helping them to understand how to use social networks in order to recruit candidates. The agency offers to carry out audits to establish strategic recommendations on employment brand. Talentéo intervenes as well in schools and universities to help future graduates and school partners to improve their way of using social professional networks.

Following the 2005 law on the 6% obligation to employ persons with disabilities, many recruiters contact Talentéo for their services. This need is reinforced today by the lack of professional candidates with disabilities on the work market. Moreover, Talentéo is also solicited for finding well and able specific professionals with double diploma.

Talentéo is the first network dedicated to employment and handicap. However, numerous competitors enter the disabled-worker market, which is becoming popular among many companies. To keep ahead, Talentéo needs to innovate and to go further than its competitors.

Key words: Recruitment 2.0, Handicap, Social Networks.



Introduction

Aujourd'hui il y a un paradoxe frappant entre le taux de chômage et le nombre de postes non pourvus. Selon l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques), en moyenne sur le premier trimestre 2014, le taux de chômage au sens du BIT (Bureau International du Travail) s'élevait à 9,7% de la population active en France, soit 2,8 millions de personnes. Néanmoins, selon le COE (Conseil d'orientation pour l'emploi), 400 000 recrutements sont abandonnés chaque année faute de candidat.

Le chômage augmente et, d'un autre côté, les employeurs ressentent d'importantes difficultés à recruter. En effet, selon l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres), au premier trimestre 2014, 57% des recruteurs considèrent qu'il est difficile de pourvoir leurs postes disponibles. Pour comprendre les difficultés du recrutement, l'explication la plus souvent mise en avant par les recruteurs est l'inadéquation de la formation des candidats face aux exigences des postes à pourvoir et aux besoins du marché du travail. De plus, ces pénuries s'accroissent particulièrement depuis l'arrivée des nouvelles technologies et des répercussions de la mondialisation. Les postes les plus qualifiés requièrent de plus en plus de compétences spécifiques en informatique ou en maîtrise de langues étrangères sur un marché du travail international : on parle aujourd'hui d'une véritable « guerre des talents ». Selon le Président de la Commission Européenne, José Manuel Barroso, au total, le marché du travail des nouvelles technologies cherchera à pourvoir à lui seul «900 000 emplois vacants qui devraient apparaître en Europe d'ici à 2015». Mais le secteur des nouvelles technologies n'est pas le seul affecté par cette pénurie de candidats. De nombreux autres secteurs tels que ceux du bâtiment et des travaux publics connaissent également des difficultés pour trouver des postulants.

Pour répondre à cette problématique, la notion de marque employeur, c'est-à-dire l'attractivité de recrutement d'une entreprise, est devenue depuis les années 90 un véritable enjeu pour les organisations. Les entreprises ont commencé à s'intéresser davantage à leur marque employeur en vue d'attirer les candidats les plus talentueux. L'objectif des entreprises est d'attirer des employés compétents et capables de répondre au mieux aux attentes des clients et donc de rester compétitives. De plus, une marque employeur de



qualité aide à fidéliser les employés et à éviter les départs en masse lors des reprises économiques. Elle favorise également la diminution du turnover, nuisible à l'efficacité des organisations. Les entreprises s'intéressent à leur image pour attirer le plus grand vivier de candidats possible, le but étant par la suite de sélectionner les meilleurs d'entre eux.

Au même moment que cet engouement pour la marque employeur, Internet est en plein essor. Face à la pénurie des candidats et à l'expansion d'Internet dans les foyers, le métier du recrutement subi de profondes mutations. Les recruteurs s'intéressent de plus en plus au Web, ils y voient une opportunité de faciliter leur processus de recrutement et d'accroître leur visibilité auprès des candidats les plus talentueux. Si l'objectif premier du recrutement est toujours celui d'être un intermédiaire entre un poste à pourvoir et un candidat, ses composantes se modifient avec de nouvelles approches et pratiques, notamment liées à l'évolution des nouvelles technologies. De ce fait, Internet prend une place de plus en plus importante dans le recrutement : depuis les années 2000, les candidatures s'effectuent principalement par email. Le recrutement CV papier et lettre de motivation manuscrite semble aujourd'hui très loin et la relation recruteur candidat s'en trouve complètement modifiée, plus transparente et rapide.

Bien que l'e-recrutement soit un franc succès, les démarches de recrutement via Internet vont encore plus loin depuis 2007. Comme nous l'avons vu précédemment, les entreprises accordent de plus en plus d'importance à leur marque employeur. Pour l'améliorer, les entreprises doivent établir une plus grande proximité avec les candidats, accroître leur visibilité et renvoyer une image plus moderne. On parle alors d'une nouvelle évolution du recrutement : le recrutement 2.0 où les recruteurs se doivent d'être novateurs dans leur façon de communiquer avec les candidats. Selon Emilie Ogez, formatrice et conférencière en médias sociaux, le recrutement 2.0 utilise « un système d'information visible partout dans le monde sur lequel tous les candidats et les recruteurs peuvent être actifs. Ils interagissent entre eux via du contenu tel que du texte, des images, des vidéos et du son ». En Europe, les candidats à la recherche d'un emploi seraient 59% à utiliser les réseaux sociaux à des fins professionnelles. C'est donc tout naturellement que le recrutement 2.0 s'impose depuis 2007 avec ses nouvelles implications et opportunités.



Le recrutement étant en perpétuel évolution face au développement des nouvelles technologies, on peut alors se demander : « **Dans quelle mesure le recrutement 2.0 est une solution face aux difficultés de recrutement des profils spécifiques ?** ». Pour répondre à cette problématique, nous étudierons dans une première partie les difficultés de recrutement des profils spécifiques. Puis, nous analyserons le recrutement 2.0, ses avantages et ses outils. Dans une dernière partie, nous détaillerons les limites et les dérives du recrutement 2.0.



1. Les difficultés de recrutement des profils spécifiques

Face au paradoxe de la pénurie de candidats et du taux élevé de chômage, les entreprises ne peuvent pas se permettre de diminuer leurs exigences en termes de recrutement. Un recrutement manqué peut s'avérer extrêmement coûteux pour un employeur comme pour un candidat, la réussite d'un recrutement est donc cruciale. C'est au recruteur de mettre tout en œuvre pour trouver le candidat idéal même s'il rencontre des difficultés dans son recrutement. Pour des profils spécifiques, ils doivent souvent faire appel à des cabinets de recrutement extérieurs pour les aider dans leur recherche. C'est une des missions que propose Talentéo.

Dans notre analyse nous distinguerons profil en pénurie et profil spécifique. Un profil en pénurie ne répond pas aux attentes du marché du travail en termes d'effectif et il n'est pas forcément spécifique. Un profil spécifique est un profil difficile à trouver et à attirer, il peut connaître des difficultés en visibilité et/ou être en sous-effectif sur le marché du travail. Notre réflexion nous poussera à nous intéresser à trois profils spécifiques étudiés lors de ma période de stage: le recrutement de la « Culture Y », le recrutement des travailleurs handicapés et le recrutement des profils à double compétence.

1.1. Le recrutement des « Y »

1.1.1. Qu'est-ce que la « Génération Y » ?

De nombreux recruteurs s'intéressent à la « Génération Y », notamment en participant à des formations spécifiques pour tenter d'attirer et de fidéliser les plus talentueux. La « Génération Y » rassemble tous les individus nés entre le début des années 1980 et le début des années 2000. L'origine de cette appellation a de nombreuses attributions. Selon certains, le Y désigne le fil du baladeur que porte les jeunes. Pour d'autres cette appellation découle de celle de la génération précédente, intitulée « Génération X ». Ce nom peut également provenir de la phonétique anglaise de l'expression « why », car la Génération Y demande le « pourquoi » de chaque instruction reçue.



Les jeunes qui composent cette génération sont définis par la presse managériale comme créatifs, impatients, ultra connectés, interdépendants, multitâches et caractérisés par un fort besoin de reconnaissance et d'accomplissement. Ils sont parfaitement à l'aise avec les nouvelles technologies, voyagent beaucoup et souhaitent évoluer dans le monde professionnel rapidement. Ils sont donc plus ouverts à l'idée de travailler à l'étranger et cela déclenche une véritable « guerre des talents » parmi les recruteurs qui souhaitent exploiter leur potentiel.

1.1.2. « Génération Y » ou « Culture Y » ?

Par rapport à certaines contestations sur l'existence de la « Génération Y », il est nécessaire de prendre du recul sur le concept de cette génération. En effet, selon Benjamin Cheminade, auteur de plusieurs ouvrages sur la gestion des talents et sur le recrutement 2.0, on assisterait davantage à une émergence d'une « Culture Y ». En effet, les résultats de son étude ne montrent pas de réelles différences entre les générations. « Les résultats montrent que les schémas cognitifs des salariés de la 'Génération Y' ne diffèrent pas de ceux des membres de la génération précédente », « l'influence de l'appartenance générationnelle est moindre que celle de l'appartenance au groupe des cadres ». Son étude lui a permis d'affirmer que l'effet de socialisation est dominant, qu'il conduit à une normalisation des connaissances et des comportements.

L'environnement économique et écologique, l'éducation parentale et scolaire, les nouvelles technologies ont profondément marqué et façonné « la Culture Y ». Les « Y » sont des individus difficiles à attirer et à fidéliser, mais ce sont des candidats très intéressants pour les recruteurs car ils maîtrisent les nouvelles technologies et sont généralement très créatifs et innovants. Toutes générations confondues, nous pouvons nous identifier aux comportements et aux symptômes des jeunes de la « Génération Y » décrits dans la presse. Ainsi, quel que soit notre âge, ce sont nos comportements qui déterminent si nous sommes un « Y ». Il est donc nécessaire d'appréhender l'évolution de la « Culture Y » et d'effectuer les changements nécessaires en terme de recrutement pour tous les âges, plutôt que de s'en tenir aux clichés générationnels.



1.1.3. La « Culture Y » et Internet

En 2014, selon une étude réalisée par L'EDHEC (École Des Hautes Etudes Commerciales) NewGen Talent Centre et JobTeaser.com, en moyenne 86 % des jeunes sont connectés aux réseaux sociaux professionnels contre 53% il y a 3 ans. 63 % des jeunes consultent des offres d'emploi sur ces plateformes et 45 % ont déjà été approchés par des recruteurs via les réseaux. Et cet engouement pour internet est intergénérationnel, il concerne tous les âges.



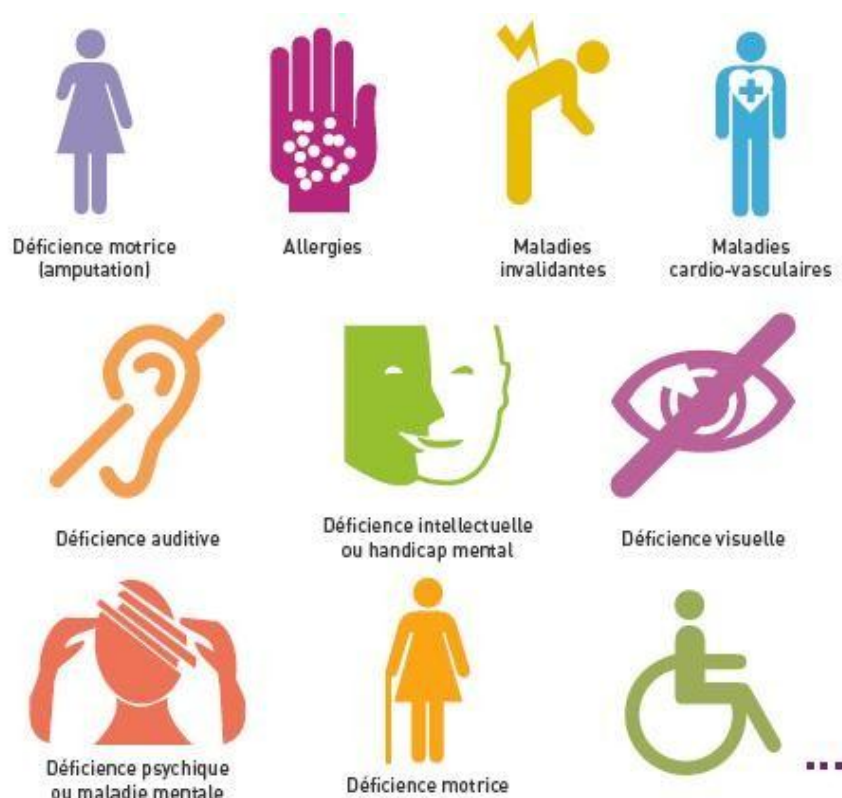
Selon We Are Social, agence de conseil en relations publiques et en communication, sur l'ensemble de la population française, 83% sont internautes et 68% sont inscrits sur les réseaux sociaux et y consacrent en moyenne 1h29 de leur temps par jour. Aujourd'hui, on parle d'un véritable phénomène de société : les « Y » sont de plus en plus nombreux. Une remise en question des méthodes de recrutement est donc nécessaire pour attirer au mieux ces candidats « Y ».



1.2. Le recrutement des personnes handicapées

1.2.1. Qu'est-ce qu'un RQTH ?

Lorsque l'on mentionne "travailleur handicapé", on a souvent la représentation mentale d'un individu présentant un handicap visible, comme par exemple des personnes en fauteuil roulant. Pourtant, selon le code du travail, est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » (article L5213-1 du code du travail). Il est possible de se retrouver dans une situation difficile face à l'emploi à cause d'un problème de santé qui ne se perçoit pas physiquement, mais qui peut entraîner des douleurs, des fortes fatigues ou toutes sortes de contraintes qui peuvent rendre la vie au travail difficile et compliquée.



Les individus bénéficiant de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) connaissent des situations très disparates. Pourtant, leur point commun est de ressentir des difficultés face à l'accès à l'emploi et au maintien du poste en raison de leur état de santé. La dénomination RQTH recouvre 5 grandes catégories établies par

l'Organisation Mondiale de la Santé: handicap moteur, handicap sensoriel, maladie invalidante et/ou chronique, handicap psychique et déficience intellectuelle.

Face à l'emploi, la RQTH peut servir: elle permet d'accéder à un réseau spécialisé d'agences pour l'emploi dédié aux personnes handicapées et d'assister à des formations professionnelles qualifiantes et adaptées. De plus, elle offre une aide personnalisée dans la recherche d'un travail, et enfin elle donne la possibilité de faire valoir leur reconnaissance de travailleur handicapé pour se faire recruter dans les entreprises.

1.2.2. Loi handicap du 11 février 2005

L'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) a été créé suite à la loi du Juillet 1987 en faveur de l'insertion professionnelle et le maintien de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. Cependant, depuis la loi du 11 février 2005, tout établissement du secteur public et privé d'au moins 20 salariés est soumis à l'obligation d'employer 6% de travailleurs handicapés bénéficiant de la RQTH ou assimilés. Selon l'ARCAT (Association pour la Recherche et la Communication pour l'Accès aux Traitements), les personnes assimilées sont des personnes victimes d'un accident du travail avec une incapacité permanente au minimum égale à 10 %, des titulaires d'une pension d'invalidité, des pensionnés de guerre et assimilés, des titulaires de l'allocation adulte handicapé et des titulaires d'une carte d'invalidité. Le taux de l'incapacité permanente est déterminé par le médecin conseil de la sécurité sociale, compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité, selon l'article L. 434-2 du code de la Sécurité Sociale.

Etant donné ce cadre législatif à respecter, de nombreuses entreprises s'intéressent aux professionnels en situation de handicap. Depuis le 1er janvier 2006, les recruteurs qui ne respectent pas cette obligation doivent verser une contribution annuelle à l'Agefiph. La situation est identique dans le secteur public. Les employeurs du secteur public qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des 6% sont contraints de verser une contribution au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Le calcul de la pénalité se fait en fonction du nombre de candidats RQTH qui auraient dû être embauchés. Depuis le 1er juillet 2010, les entreprises voient leur amende multipliée par trois si elles n'emploient aucune personne handicapée. Tous les fonds récoltés sont



réinvestis dans des projets en faveur de l'insertion et du maintien de l'emploi des personnes handicapées dans les secteurs privé et public. Il peut s'agir d'aides financières favorisant la formation des personnes handicapées, participant à l'amélioration des postes de travail en fonction des handicaps et aidant la création d'entreprise au service des personnes en situation de handicap.

1.2.3. Difficultés et craintes des candidats à se déclarer travailleur handicapé

Si la loi permet de valoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, des barrières subsistent encore dans la déclaration du handicap. En 2011, selon l'enquête Club Handicap innovation, 2,5 millions de personnes ont été déclarés Travailleurs Handicapés alors qu'on estime que 9,7 millions de personnes sont concernées par le handicap. Cet écart révèle les réticences à effectuer les démarches administratives requises. Il est également difficile de rencontrer des interlocuteurs qui aident à la réalisation des démarches.



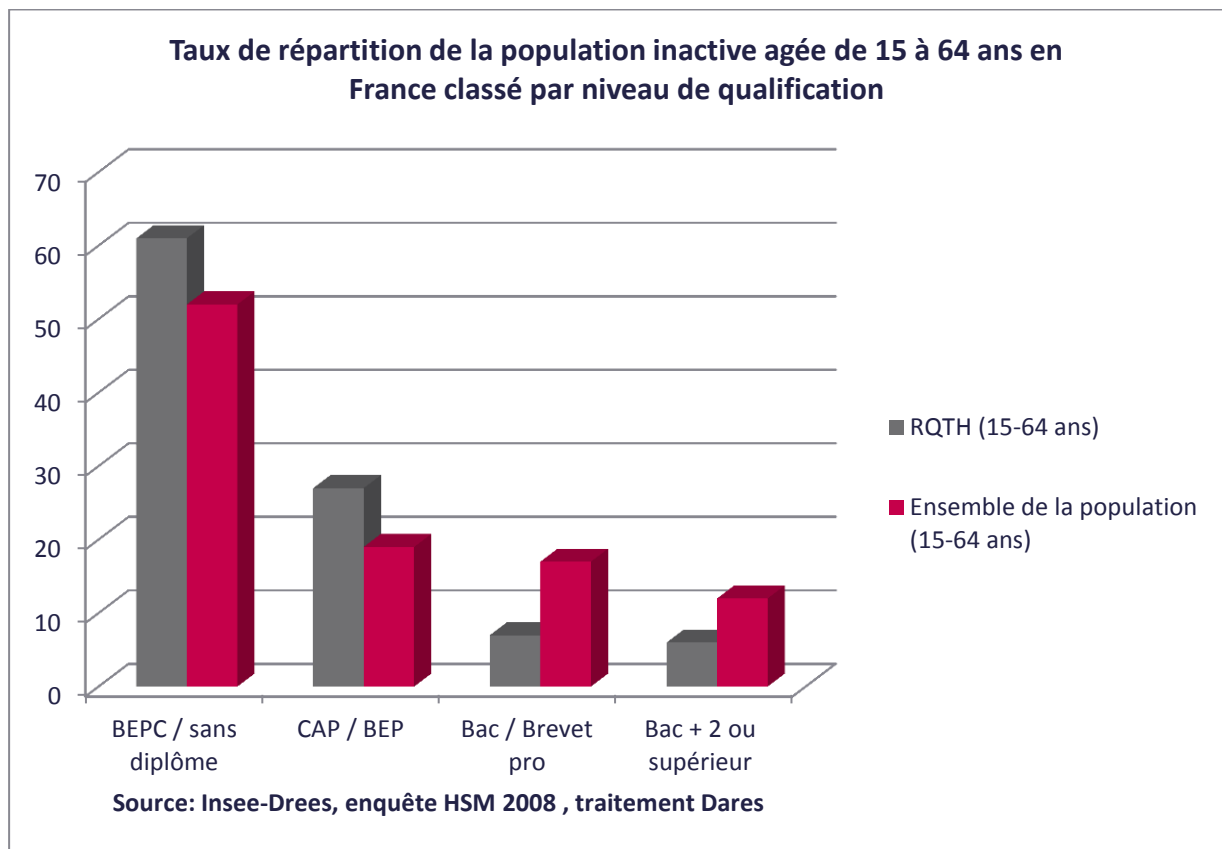
De plus, les candidats peuvent avoir peur des aprioris des recruteurs vis-à-vis de la perception de leur handicap. Certains ne souhaitent pas divulguer cette information par crainte de stigmatisation. Dire à son employeur que l'on est titulaire d'une RQTH reste une décision personnelle et n'est pas obligatoire.

1.2.4. Pénurie des profils RQTH diplômés du supérieur

Les recruteurs rencontrent de grandes difficultés à trouver et à attirer des personnes reconnues travailleurs handicapés au-dessus du Bac et davantage au-dessus du Bac+2. Les profils qualifiés sont peu nombreux et ils sont souvent déjà employés. Le sourcing des



personnes RQTH est très difficile car beaucoup de candidats ont peur de mentionner leur Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé sur leur CV.



Plus de 80% des demandeurs d'emploi reconnus travailleur handicapé ont un niveau inférieur au Bac et sur les 20% restants, très peu ont plus d'un Bac+2. Le manque de qualification des personnes en situation de handicap provient notamment du système éducatif inadapté. En effet, les coûts d'éducation sont plus importants dans les écoles spécialisées et le soutien d'éducateurs est souvent indispensable dans le cadre de la poursuite d'étude au-delà du brevet.

1.3. Le recrutement des profils à double compétence

1.3.1. Qu'est-ce que la double compétence ?

La double compétence est un réel atout, elle consiste pour le candidat à acquérir une compétence supplémentaire en complément de sa formation initiale. De ce fait, ces profils sont souvent recherchés par les entreprises. Obtenir une double compétence requiert plus de temps à consacrer à la formation. Cependant, cet investissement est vite rentabilisé car les salaires sont généralement beaucoup plus importants. A titre d'exemple, Jean-Michel Méryllon, professeur à l'UFR de pharmacie de Bordeaux Segalen, explique : «les étudiants en pharmacie sont quelques-uns chaque année à prolonger leurs cursus par un master spécialisé ou un master de grande école, en finance ou en gestion d'entreprise. Ils font de beaux parcours et décrochent des emplois de haut niveau comme ce diplômé qui travaille aujourd'hui dans une banque sur des dossiers d'acquisitions dans le domaine pharmaceutique».

La double compétence favorise un accès rapide à des métiers qui sont à la croisée de plusieurs disciplines comme par exemple: un ingénieur commercial (compétences techniques et commerciales), un gestionnaire immobilier (compétences juridiques et managériales) ou encore un consultant en informatique (compétences commerciales, informatiques et de formations).

1.3.2. Rareté des candidats

A la fin de leur formation initiale, les étudiants peuvent choisir de directement travailler et gagner un salaire ou alors de poursuivre leur formation pour valider une autre compétence. Ce n'est pas un choix facile à faire et tout le monde ne peut pas se permettre cet investissement. Cela a pour conséquence de fortement réduire le vivier de candidats des profils à double compétence.

Pourtant, il existe de plus en plus des formations à double compétences en licence et en master: des enseignements adaptés ont été mis en place dans les écoles et débouchent sur des doubles diplômes très recherchés dans le monde professionnel. De plus en plus de grandes écoles de commerce, d'ingénieurs, mais également des universités proposent ce type de formation à leurs étudiants. Si les formations à double compétence se répandent de plus en plus, elles demeurent cependant difficiles d'accès, la sélection est drastique.



L'investissement de travail est considérable et peu de candidats arrivent à suivre le rythme soutenu de ce type de formation. Les écoles sont très regardantes quant aux compétences initiales des candidats. Les profils à double compétences restent donc des profils rares sur le marché du travail malgré l'adaptation des écoles.

1.3.3. L'impact des chasseurs de tête

Les profils à double compétence sont souvent la cible des chasseurs de tête. Les entreprises dépensent de grandes sommes d'argent auprès des chasseurs de tête dans le but de trouver les meilleurs candidats. Le travail d'un chasseur de tête consiste à évaluer les besoins de l'entreprise pour déterminer les spécificités du poste, à effectuer des recherches de CV et à déposer des annonces sur tous types de support. Par la suite, le chasseur de tête contacte les candidats les plus en adéquation avec les critères de l'emploi, qu'ils soient en poste ou à la recherche d'un travail.



Ce qui différencie un chasseur de tête d'un recruteur classique, c'est que celui-ci doit savoir faire preuve de persuasion et de conviction pour dénicher les meilleurs candidats. Il doit être capable de vendre les entreprises clientes aux candidats lors des entretiens téléphoniques pour les positionner par la suite sur les postes vacants. Le travail d'un chasseur de tête accroît la difficulté d'attirer ces profils recherchés.



2. Le recrutement 2.0, plus qu'une solution, il s'impose aux recruteurs

Il y a quinze ans, les offres d'emploi étaient exclusivement publiées dans la presse. Les CV et les lettres de motivation manuscrites étaient uniquement envoyés par papier. Cependant, suite à la démocratisation d'Internet dans les foyers, le recrutement a évolué vers plus de modernité.

2.1. Le recrutement 1.0

2.1.1. La création des jobboards

Avec la création des jobboards depuis 1998, le recrutement a été profondément modifié. Auparavant, les offres d'emploi étaient publiées uniquement dans la presse, les candidatures mettaient beaucoup de temps à arriver aux recruteurs. Il fallait envoyer son CV et sa lettre de motivation manuscrite par la poste et la candidature était traitée en interne pour arriver jusqu'aux recruteurs. L'expression « jobboard » désigne les sites emploi qui sont apparus aux Etats-Unis au milieu des années 90. Les jobboards proposent des offres venant de tous les secteurs, dans toute la France. Ils peuvent également avoir une dimension internationale. Les offres d'emploi prennent depuis une autre dimension. Les jobboards permettent aux candidats non seulement de postuler en ligne mais aussi de recevoir par e-mail des offres d'emploi ciblées en fonction de critères précis. De son côté, le candidat accède très facilement et gratuitement à une grande quantité d'offres en ligne régulièrement actualisée.

Il existe deux types de jobboards : les jobboards généralistes constitués des jobboards institutionnels (Pole Emploi, l'APEC...) et des privés (Monster, Keljob, Cadremploi, Indeed...) ; et les jobboards spécialisés qui visent en général un secteur, un type de métier ou encore une région (Rhonealpesjob, Letudiant, Aghefiph...). Une liste exhaustive est détaillée en Annexe 1.

L'utilisation des jobboards présente de nombreux avantages en termes de gain de temps. La diffusion des offres d'emploi est quasi immédiate et la réception des candidatures est effectuée en temps réel. Les jobboards permettent également de réduire les coûts: la



diffusion d'annonces sur les sites est parfois gratuite pour les entreprises et si elle ne l'est pas, le coût reste généralement inférieur de 30% au coût de diffusion dans la presse selon le dossier thématique RH & organisation. De plus, les jobboards améliorent la visibilité des offres et facilitent l'adéquation entre les candidatures et les postes à pourvoir. Elles touchent désormais un très grand nombre de profils différents sur l'ensemble du territoire national et international.

2.1.2. Des candidats plus visibles grâce aux CVthèques

Aujourd'hui, les candidats ont l'opportunité de rendre visible leur CV et leur statut de chercheur d'emploi sur les jobboards via les CVthèques. Celles-ci permettent aux recruteurs de consulter les CV que les candidats ont mis en ligne. Les recruteurs peuvent effectuer un premier tri et 'chasser' les profils intéressants. Pour les candidats, le dépôt de CV sur les sites emploi est gratuit. Cependant, la plupart du temps, les CVthèques sont accessibles uniquement par les clients du site, c'est-à-dire les entreprises qui payent pour pouvoir accéder aux CV. Il existe certains sites où l'accès à la CVthèque est gratuit tel que Indeed, et pour d'autres une simple inscription suffit, tel que l'Agefiph ou Pôle Emploi. Il est difficile de différencier les sites payants et les sites gratuits, car certains d'entre eux proposent des CVthèques ouvertes donc supposées gratuites mais les coordonnées et l'identité des candidats sont masquées et il faut payer pour pouvoir accéder à ces informations.

Les candidats ont également la possibilité grâce à Doyoubuzz, depuis le printemps 2008, d'éditer leur propre CV sous forme de blog, accessible gratuitement pour tous les recruteurs. L'utilisation de ce site est très simple pour éditer notre CV, nous pouvons l'importer depuis plusieurs plateformes: LinkedIn, Viadéo ou encore Facebook.



2.2. L'avènement du recrutement 2.0

2.2.1. Le recrutement 2.0

Cependant cet arrangement ne suffit plus avec l'arrivée des réseaux sociaux. Emportés par la simplification des outils en ligne et par l'appropriation d'Internet par les utilisateurs, les réseaux sociaux ont facilité la circulation de l'information et les interactions entre les utilisateurs. Avec les jobboards, le recrutement a gagné en réactivité et en accessibilité. Le candidat a élargi sa visibilité. Avec le recrutement 1.0, le candidat restait passif: il déposait son CV et attendait patiemment qu'on le contacte. Avec l'avènement des réseaux sociaux, il a l'opportunité de montrer sa réactivité et sa motivation.

Les entreprises doivent voir de leur côté une véritable occasion de se rapprocher des candidats. Elles doivent être novatrices dans leur façon de communiquer et ne pas avoir peur d'interagir avec les candidats pour optimiser leur marque employeur. Les réseaux sociaux permettent de véhiculer une image plus moderne et de recruter des candidats que l'on n'aurait pas forcément identifiés ou abordés par des biais plus classiques. Il est également plus facile de vérifier les références et les compétences des candidats visés et de débaucher des candidats très recherchés en évitant de passer par les standards des entreprises où ils travaillent.



L'utilisation du recrutement 2.0 sur les réseaux sociaux semble être une réelle tendance. Selon l'enquête STEPSTONE, en avril 2010, en Europe, 59% des chercheurs d'emploi utiliseraient les réseaux sociaux à des fins professionnelles. Pour les candidats, l'utilisation des réseaux sociaux facilite leur recherche, ils trouvent des emplois plus



conformes à leurs aspirations et plus rapidement qu'auparavant. Ils ont accès à beaucoup d'information sur l'entreprise avant d'aller à l'entretien: sur la politique RH, l'historique de l'entreprise, les valeurs du groupe... Les candidats peuvent démontrer leurs compétences et rendre visible leurs ambitions et leurs projets professionnels. Il est plus facile pour les candidats de solliciter leur réseau pour interagir directement avec des responsables en recrutement et cela facilite notamment la e-cooptation. Grâce aux médias sociaux chaque collaborateur peut être un coopteur pour son entreprise. Il lui suffit de partager avec ses contacts une offre d'emploi diffusée par son entreprise sur Facebook, Viadeo ou LinkedIn.

2.2.2. Les outils du recrutement 2.0

Selon Pole Emploi, les réseaux sociaux professionnels sont « des sites Internet destinés à développer son réseau de relations, échanger des informations sur les entreprises, les secteurs d'activité, les métiers, et éventuellement sur les postes vacants ».



Les entreprises diffusent leur offres d'emploi habituellement sur les sites emploi, mais de plus en plus d'entreprises postent également leurs offres sur les réseaux sociaux professionnels: LinkedIn (300 millions de membres) et Viadeo (60 millions de membres) principalement, mais aussi des réseaux sociaux non professionnels tels que Twitter (241 millions de membres) et Facebook (1,23 milliard de membres). C'est le cas notamment de Stéphane Rivière, Fondateur et Directeur Conseil de Talentéo qui a recruté la plupart de ses collaborateurs sur les réseaux sociaux: « Aujourd'hui, il devient naturel et pratique de gérer son réseau grâce à ces réseaux sociaux professionnels numériques. (...) Le web s'est imposé comme le média numéro un pour le recrutement. Pour la communication, le sourcing, et l'entrée en relation. Or, il devient social, collaboratif. Plus personne ne réserverait une chambre d'hôtel sans lire d'abord les commentaires à son sujet. Pour le candidat et les recruteurs, il en va de même! ».

De nombreuses initiatives des réseaux sociaux incitent de plus en plus les recruteurs et les candidats à interagir. LinkedIn vient de lancer, en Juin 2014, une application sur Iphone, appelée « Job Search » permettant de montrer à ses membres les offres d'emploi susceptibles de les intéresser en se basant sur leur profil et leur situation géographique. Le



réseau social professionnel Viadéo a lancé son introduction en Bourse dans le but de lever 35 millions d'euros pour financer sa croissance et ses investissements.

2.2.3. Les réseaux sociaux et le recrutement des profils spécifiques

✓ Attirer les « Y »

Aujourd'hui, le recrutement concerne un ensemble d'opérations utilisées pour séduire les talents de la « Culture Y », les intégrer et les fidéliser. Repérer et attirer les meilleurs candidats à l'embauche relève d'un véritable défi. Dans le but d'améliorer leur marque employeur et dans l'espoir d'envoyer une image plus moderne, les réseaux sociaux et les forums sont des outils très souvent utilisés par les entreprises aujourd'hui.

✓ Rassurer les RQTH

La stratégie de Talentéo est d'attirer les candidats en situation de handicap sur le site et le réseau par la publication de contenu interactif lié à l'emploi et au handicap et publié en continu. L'idée est de diminuer les craintes des candidats par rapport à la divulgation de leur handicap. Talentéo va plus loin que de proposer de simples candidats aux entreprises pour satisfaire les quotas. L'agence aide à lever les préjugés et montre que handicap et talent sont compatibles. Le blog regroupe une communauté active de lecteurs, des personnes en situation de handicap, des candidats recherchant des conseils, des personnes travaillant en ressources humaines ou encore des internautes intéressés par les réseaux sociaux.

La création du RéseauTalentéo, 1^{er} réseau social du handicap et de l'emploi, permet de décloisonner l'approche du recrutement et amène recruteurs et candidats à interagir en ligne facilement.



Le 1^{er} réseau social professionnel
du **handicap** et de l'**emploi**



Je suis **différent**. Vous allez aimer ça.

★ Vous avez du talent ?

🔍 Vous cherchez un talent ?

Rendez vous sur www.lereseautalenteo.fr



Lancé en Janvier 2014, le réseau Talentéo est gratuit pour les candidats et payant pour les entreprises et les recruteurs. Sur le réseau social, l'employeur peut créer une page entreprise et interagir avec les candidats.

✓ **Chasser les profils à double compétence**

Les réseaux sociaux permettent notamment d'identifier les profils à double compétence. Si des informations sont manquantes ou ne sont plus d'actualité sur les CV (téléphone ou adresse mail invalides) et que le profil est intéressant, il est possible de contacter le candidat via les réseaux sociaux. Une simple recherche sur Google permet souvent de retrouver des informations et des coordonnées actualisées.

2.2.4. L'identité numérique

Aujourd'hui, il est impossible de se contenter uniquement de l'utilisation des outils classiques tels que les jobboards dans notre recherche d'emploi. Il est nécessaire de se créer une véritable identité numérique via les réseaux sociaux professionnels. L'identité numérique reflète l'ensemble des informations associées à une personne, une entreprise ou une institution, disponibles sur Internet. Ce sont les données qui nous définissent à travers nos activités en ligne.



Selon Coraline De Garcia : « Pour les candidats, c'est un outil formidable pour développer son réseau (...), mettre en avant son profil sous un angle totalement différent (veille sur leur domaine de prédilection, activités parallèles à l'emploi valorisée, production littéraire et multimédia mise en avant etc.) et pour faire des enquêtes métier, se documenter sur l'entreprise, etc.». Il faut désormais exister sur Internet.

3. Les limites du recrutement 2.0

Les réseaux sociaux, notamment professionnels, semblent prendre de plus en plus d'importance parmi les outils utilisés par les recruteurs. Cependant, selon l'Apec (Agence pour l'emploi des cadres), en 2013, l'utilisation des réseaux sociaux par les recruteurs a baissé pour la première fois depuis 2008. Selon ces chiffres, les réseaux sociaux ont été utilisés par 22% des recruteurs contre 24% un an plus tôt. On peut donc se demander quelles sont les limites du recrutement sur les réseaux sociaux.

3.1. Risques et dérives des réseaux sociaux

3.1.1. Les dérives de l'identité numérique

La frontière entre vie privée et vie publique est difficile à appréhender sur les réseaux sociaux. Il est possible que les candidats ne fassent pas attention à leur image numérique et cela peut leur porter atteinte lors de leur recherche d'emploi. Selon une étude de Stepstone, portail de recrutement en ligne, 71% des entreprises effectuent des recherches sur les réseaux sociaux pour vérifier les profils de leurs candidats. 91% des utilisateurs des réseaux sociaux les utilisent à des fins personnelles. Il est donc essentiel d'effectuer un audit numérique pour vérifier sa crédibilité sur un moteur de recherche. 60% des candidats à la recherche d'emploi n'approuvent pas l'idée que les recruteurs puissent voir leurs données personnelles sur les réseaux sociaux et 31% des candidats modifieraient leur profil si les recruteurs en avaient l'accès.

De la même manière que lorsque l'on prépare notre costume ou notre tailleur pour un entretien, il est essentiel de maîtriser notre image sur les réseaux sociaux. Dans cet objectif, on peut utiliser le moteur de recherche Google et taper notre nom pour voir les premiers résultats qui apparaissent. En fonction des résultats, on a un aperçu de notre audit numérique. On ajuste nos profils pour que les réseaux sociaux professionnels tels que Viadeo ou LinkedIn apparaissent en premier. Il est préférable d'aller dans les paramètres de notre compte pour gérer notre visibilité sur les moteurs de recherche. De plus en plus de recruteurs utilisent les réseaux sociaux pour valider et compléter les informations fournies sur les CV mais aussi pour engager la conversation. Il est donc essentiel d'éviter que des comptes tels que Badoo, Meetic ou Facebook apparaissent dans les résultats de ces

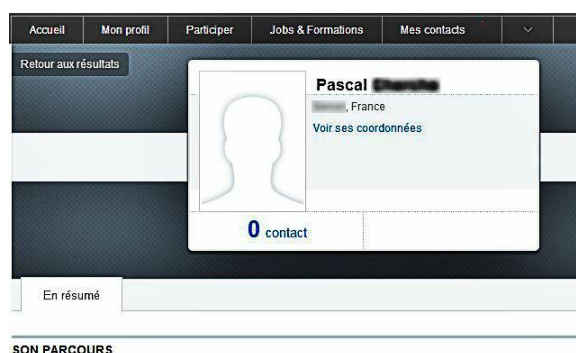


recherches. Facebook peut éventuellement apparaître mais faite attention aux photos et commentaires que vous publiez car sans paramétrages de votre part, ils sont visibles par tous.

3.1.2. Les profils non adaptés

✓ Les profils fantômes

Les utilisateurs des réseaux sociaux n'assurent pas toujours la mise à jour de leur profil. 30% d'entre eux avouent ne pas mettre à jour leur profil et 15,5% d'entre eux affirment ne plus l'utiliser. Souvent, le profil fantôme a décidé de s'inscrire sur les réseaux sociaux par simple curiosité. Après l'inscription, le profil est vite abandonné, sans aucune photo ni rédaction de contenu.



Les CV sur les réseaux sociaux ne sont pas forcément mis à jour et cela peut entraîner le recruteur à passer à un autre CV et à manquer un candidat potentiellement intéressant pour le poste. Il est donc essentiel de mettre à jour régulièrement ses informations pour éviter ce genre de situation.

✓ Les profils décalés

Se démarquer de la concurrence permet une meilleure visibilité du profil et donc augmente les chances de se faire recruter. Cependant, certains tombent parfois dans l'excès. C'est le cas notamment d'Isabelle Moreau, 48 ans, à la recherche d'un emploi dans la communication. Elle a fait parler d'elle sur internet en postant un CV vidéo intitulé "Isabelle communique-nique-nique", où elle décline son CV en chanson.



Les recruteurs peuvent être fortement réticents à l'idée de recruter ces profils pour des postes qui requièrent un certain professionnalisme, il est donc important de rester dans un cadre adapté au milieu du travail.

✓ **Les profils désespérés**



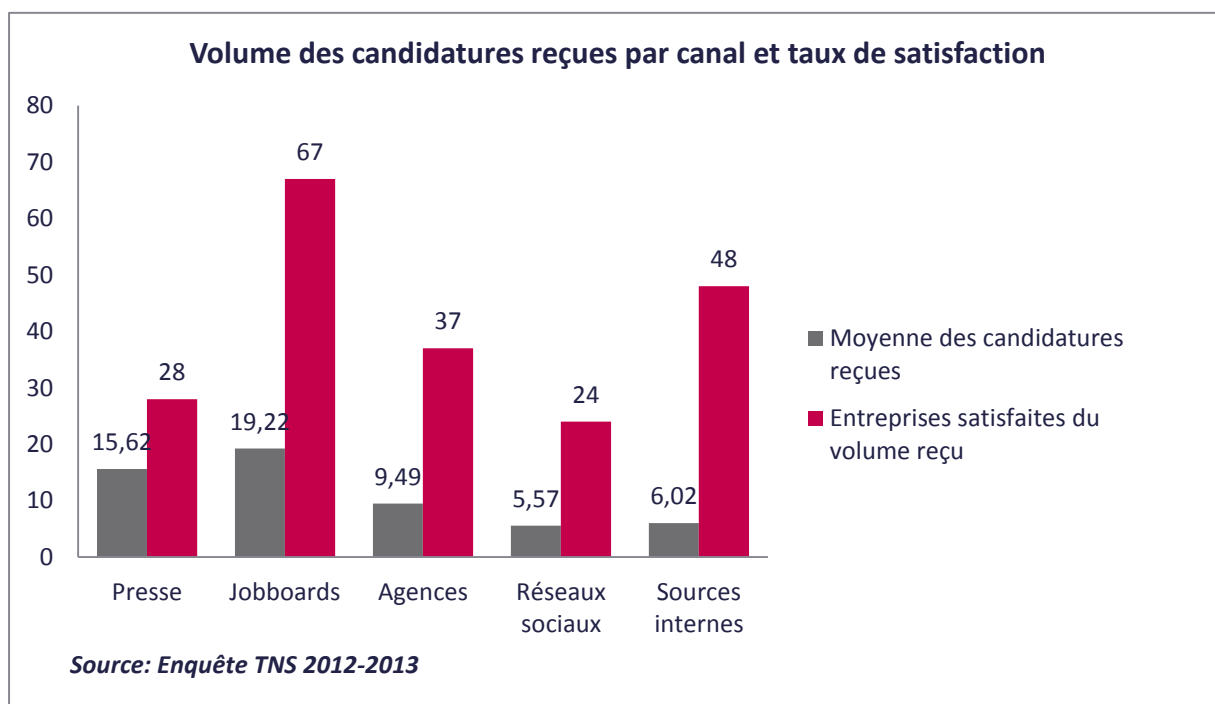
Certains utilisateurs des réseaux sociaux professionnels insistent fortement sur le côté « volontaire » de leur démarche et pensent attirer l'œil des recruteurs en multipliant des termes tels que « urgent » ou encore en exposant directement des situations personnelles difficiles. Ces candidats semblent prêts à accepter n'importe quel emploi et manquent de cohérence par rapport à leur projet professionnel. De plus, ces profils dits « désespérés » ont tendance à utiliser les réseaux sociaux professionnels uniquement pour diffuser leur détresse sans essayer de développer leur réseau en publiant par exemple du contenu en lien avec leur recherche.



3.2. Recommandations d'utilisation des réseaux sociaux

3.2.1. Considérer les réseaux sociaux comme un outil complémentaire du recrutement

Comme l'affirme Coraline De Garcia, responsable des projets clients à Talentéo, il est nécessaire de modérer l'importance de l'utilisation des réseaux sociaux: « Le recrutement sur les réseaux sociaux est un canal de recrutement complémentaire des jobboards et des forums de recrutement.». La plupart des entreprises envisagent l'utilisation des réseaux sociaux comme un outil complémentaire pour trouver des candidats. Cependant, il faut prendre du recul: les réseaux sociaux ne sont pas prêts de remplacer les solutions de recrutement actuelles. Selon l'étude de Stepstone, les jobboards sont les outils les plus utilisés pour le recrutement, suivis par les agences de recrutement et les CVthèques. De plus, 70% des candidats et 71% des recruteurs pensent que les réseaux sociaux sont un moyen de recrutement annexe aux méthodes existantes.



Selon une enquête réalisée par le TNS entre 2012 et 2013, le volume de candidats générés parmi les réseaux sociaux est bien plus faible que celui des autres outils utilisés par le recruteur. En effet, selon cette enquête, 67% des entreprises sont satisfaites par l'utilisation des jobboards et c'est par ce canal que les entreprises reçoivent en moyenne le plus de candidatures.



3.2.2. Optimiser l'utilisation des réseaux sociaux

Les réseaux sociaux permettent de se faire repérer, d'élargir son cercle de relation et de solliciter des rencontres professionnelles. Ils se révèlent très efficaces pour entrer directement en contact avec des dirigeants d'entreprise ou des responsables en ressources humaines pour solliciter un entretien d'embauche. C'est le cas notamment de Margaux Lassauge, assistante de direction chez Talentéo qui a été recrutée sur Twitter: « Suite à l'obtention de ma Licence, je souhaitais trouver mon 'premier vrai job' en tant qu'assistante de direction. J'avais donc déjà lu et relu mon CV, je scrutais les annonces Pôle Emploi tous les matins et mon profil sur le réseau social professionnel Viadéo était à jour. Mais je voulais aller plus loin sur Viadéo, notamment en animant mon profil afin de le rendre plus vivant et faciliter l'interaction avec mon réseau. J'étais donc à la recherche de précieux conseils et je suis tombée sur un article de Talentéo: Personal branding: 6 secrets et 10 tweets pour trouver un emploi sur Twitter. Twitter ? Je m'étais inscrite quelques mois auparavant mais n'ayant pas saisi le fonctionnement de ce site, j'avais préféré le laisser de côté. J'ai donc suivi les conseils de l'article puis je me suis abonnée à Talentéo et à Stéphane Rivière, mon actuel directeur, afin de recevoir leurs nouveaux articles dans mon fil d'actualité. Après avoir consulté mon profil Twitter, Stéphane m'a contacté le lendemain pour que l'on se rencontre car il cherchait justement une assistante de direction... Et j'ai été recrutée ! »

Selon une enquête de Keljob, site d'offres d'emploi et de formation sur Internet et sur mobile, les deux-tiers de la population française considèrent que les réseaux sociaux sont des outils utiles pour faciliter une recherche d'emploi. Il faut bien sûr apprendre à les utiliser de façon optimale.

3.2.3. Favoriser la rencontre

Selon Coraline De Garcia, les réseaux sociaux sont utiles dans l'objectif d'engager une rencontre physique. « Pour les candidats, c'est un outil formidable pour développer son réseau à condition de ne pas miser que sur du virtuel et de favoriser la rencontre ». Pour Baptiste Juppet, Community Manager à Talentéo, « ils permettent avant tout la rencontre professionnelle qui aboutit d'abord à une discussion autour de le projet professionnel de chacun ». On ne peut donc pas parler de réel recrutement sur la toile. Cependant, les réseaux sociaux facilitent la rencontre physique, il ne faut donc pas perdre cet objectif de vue pour le candidat comme pour le recruteur.



Selon Jacques Guyamier, fondateur de JG Conseil RH, consultant en recrutement IT et coach de professionnels IT, la rencontre physique des candidats reste le moment le plus important du recrutement. En effet, les informations nous concernant sur Internet peuvent ne pas refléter réellement la réalité et notre vraie personnalité. Il existe souvent un décalage entre l'identité virtuelle et l'identité réelle. L'identité numérique est souvent calculée. Le candidat peut interagir fréquemment sur les réseaux sociaux mais avoir une personnalité très discrète par exemple. Un candidat peut aller encore plus loin en faussant ses diplômes. Il faut donc vérifier les références et les compétences de chaque candidat au-delà du web.

✓ **Speed dating**

Favoriser des initiatives originales telles que le speed dating au niveau du recrutement peut être une façon innovante de créer des rencontres entre candidats et recruteurs au-delà des réseaux. Selon l'enquête de Stepstone, le concept de speed dating peut s'appliquer aux nouvelles pratiques de recrutement lorsqu'il se réfère à l'organisation de rencontres entre candidats et recruteurs. Ce qui caractérise ce type d'événements, ce sont les présentations des différents acteurs en un temps limité généralement compris entre 7 et 15 minutes. Les réseaux sociaux, au même titre que les sites de rencontres tels que Meetic, devraient proposer ce type de rencontres originales.

✓ **Salon virtuel**

On parle de rencontre physique mais des rencontres virtuelles sont possibles. De nombreux recruteurs participent à des salons virtuels, tels que le salon Second Life par exemple, pour trouver des candidats et interagir en temps réel comme lors d'un vrai salon. Second Life est un univers virtuel en 3D, il permet à l'utilisateur de nouer des relations sociales et économiques via un avatar, une représentation virtuelle de lui-même. Entreprises et candidats interagissent sur ces salons comme si la rencontre était réelle et physique.

Ces échanges virtuels permettent aux recruteurs de rencontrer des candidats partout en France depuis leur bureau. Il n'y a pas de déplacement à faire. De ce fait, les coûts sont considérablement réduits par rapport à l'exposition sur un véritable salon physique. De nombreux recruteurs sont séduits par ce concept.



✓ **Serious game**

De plus en plus de recruteurs s'interrogent sur l'utilisation de serious game dans leur processus de recrutement. Selon l'OQLF (Office Québécois de la Langue Française), un serious game est une « oeuvre audiovisuelle interactive et ludique dont le contenu est programmé et diffusé sur un support de stockage qui en permet l'affichage sur un écran, où le joueur contrôle l'action qui s'y déroule, à l'aide d'un périphérique de jeu, dans un but de divertissement ou de compétition. ». Le serious game est un environnement d'apprentissage dans lequel de plus en plus d'entreprises investissent pour former leur personnel car celui-ci permet la mise en situation de scénario complexe et permet d'effectuer de véritables simulations. Pour le recruteur, il s'agit-là d'un très bon outil de validation des acquis et des compétences des candidats. Ces jeux ont la particularité de mettre en situation les candidats et d'évaluer leur potentiel. Les serious game vont sûrement devenir l'outil indispensable du recruteur de demain. On peut supposer que dans une dizaine d'année, pour postuler à EDF, au lieu de poser notre CV sur le site officiel de recrutement, on soit amené à créer un personnage virtuel et à valider nos compétences à travers un jeu.



Conclusion

En conclusion, ce que nous pouvons ressortir de notre analyse, c'est que le recrutement 2.0 reste avant tout un moyen de recrutement complémentaire avec ses forces et ses faiblesses. C'est principalement un outil de communication entre les candidats et les recruteurs. Du côté des entreprises, l'utilisation des réseaux sociaux permet d'améliorer la visibilité des offres et de dégager une image plus moderne. Du côté des candidats, les réseaux sociaux permettent d'accroître la visibilité de leur CV et de leur statut. Cependant, il faut bien considérer que les réseaux sociaux sont utiles dans l'objectif d'engager une rencontre physique. Le recrutement 2.0 ne remplace pas tous les outils du recruteur d'aujourd'hui. Dans le classement général des méthodes de recrutement, les jobboards restent en tête.

Il y a quelques éléments à prendre en compte dans l'utilisation des réseaux sociaux. Les candidats doivent faire attention aux dérives de l'identité numérique et mettre à jour régulièrement leur profil. Et de leur côté, les recruteurs doivent être proactifs dans leur façon d'interagir avec les candidats sur les réseaux pour les attirer au mieux.




Bien que Talentéo soit le 1^{er} Réseau Emploi et Handicap, de nombreux concurrents intègrent le marché des « travailleurs handicapés ». Pour conserver sa place et croître, Talentéo se doit d'innover et d'aller plus loin que ses concurrents. Quelques recommandations peuvent être faites après notre analyse.

Recommandations pour le réseau:




- Animer en continu et régulièrement par du contenu innovant le réseau, pour inciter les utilisateurs à se connecter sur le site.
- Privilégier la qualité plutôt que la quantité d'offres sur le réseau en publiant des annonces complètes. Le risque étant que les candidats ne retournent pas sur les offres après avoir consulté quelques offres vides ou avec des informations manquantes.
- Inciter les candidats à remplir leur page profil en élaborant un système de points ou de titres.



Recommandations pour le recrutement:

-  Investir financièrement dans des comptes professionnels pour effectuer des recherches sur les réseaux sociaux car il est très difficile de trouver des candidats RQTH en alternance malgré l'utilisation de la recherche booléenne.
-  Intégrer un logiciel de traitement des candidatures. Le recrutement étant le cœur du métier de l'agence, il est essentiel d'avoir une bonne organisation dans la gestion des candidatures, c'est un gain de temps et donc d'argent.
-  Etablir un rappel email permettant de montrer aux membres les articles ou les offres d'emploi susceptibles de les intéresser en se basant sur leur profil et leur situation géographique.

Recommandations pour la stratégie:

-  Conserver l'éthique Talentéo.
-  Privilégier les levées de fonds dans l'amélioration du processus de recrutement, dans l'animation du contenu des articles et dans des rencontres physiques de grandes ampleurs.
-  Continuer à développer des partenariats en relation avec le handicap pour accroître la visibilité de Talentéo auprès des entreprises.

Je suis vraiment ravie d'avoir eu l'opportunité de rencontrer une équipe pleine de talents. Ce stage a été pour moi une véritable expérience positive et formatrice. Il m'a conforté dans mon projet professionnel. J'ai pu voir différents aspects du métier de RH grâce à ma responsable qui m'a accordé beaucoup de confiance et qui m'a permis de préparer des entretiens sur Skype en autonomie, de participer à des simulations d'entretiens au Cap emploi ainsi qu'à des salons de recrutement.

Je suis actuellement en train de tester un logiciel de candidatures gratuit pour les entreprises de moins de 10 salariés, nommé Zoho Recruit. L'idée est de trouver un moyen d'extraire la base de données actuelle des candidats vers ce nouvel outil. Je remercie ma tutrice de stage de m'accorder autant de confiance dans cette mission. Si j'ai l'opportunité aujourd'hui de m'épanouir pleinement dans mon stage c'est grâce à la confiance que l'on m'a accordé au sein de Talentéo.



Bibliographie

Ouvrages

Anna J.-C. (2013), *Job et réseaux sociaux*, Hachette.

Besson L., DIGOUT J. (2012), *E-recrutement à l'ère du Web 2.0 et des réseaux sociaux*, Broché.

Ruiz J.-F. (2011), *Réussir avec les réseaux sociaux*, Broché.

Travers C. (2013), *Recrutement 2.0*, Broché.

Articles

Amrous N. et Barhoumi M. (Novembre 2012), « Emploi et chômage des personnes handicapées », *Synthèse Stat*, n°01, p. 7-62.

Barrette J. (2002), « Les entreprises de haute technologie et leurs pratiques de recrutement, de sélection, d'évaluation du rendement et de rémunération », *Gestion*, Vol. 27, p. 54-66.

Benraïss-Noailles L. et Viot C. (2012), « Les médias sociaux dans les stratégies de recrutement » Quelle compatibilité avec la vie privée ?, *Revue française de gestion*, N° 224, p. 125-138.

Charrière Valérie et al. (2014), « L'impact des réseaux sociaux et des compétences émotionnelles dans la recherche d'emploi : étude exploratoire », *Management & Avenir*, N° 68, p. 137-163.

Fondeur Y. et Lhermitte F. (2006), « Réseaux sociaux numériques et marché du travail », *La Revue de l'Ires*, n° 52, p. 101-131.

Fondeur Yannick (2006), « Internet, recrutement et recherche d'emploi : une introduction », *La Revue de l'Ires*, n° 52, p. 3-10.

Rieucan G. et Salognon M. (2013), « Le recrutement dans la grande distribution : des pratiques ajustées ? », *La Revue de l'Ires*, n° 76, p. 45-69.

Sites Web

Adecco Groupe (2012), « Trouver un emploi via les réseaux sociaux : mythe ou réalité ? »

Disponible : http://www.groupe-adecco.fr/Lists/Comm%20Presse/Attachments/128/Groupe-Adecco-France_Etude-Reseaux-Sociaux_17-septembre-2012.pdf

(Consulté le 30/05/2014)

APEC (2014), « Note de conjoncture trimestrielle - 2e trimestre 2014 »

Disponible sur : <http://presse.apec.fr/Presse/Communiqués-de-l-Apec/Les-Notes-de-Conjonctures-et-les-Indicateurs-Mensuels/Note-de-conjoncture-trimestrielle-2e-trimestre-2014>

(Consulté 10/06/2014)



Blog du modérateur (2014), « Chiffres réseaux sociaux 2014 »
Disponible sur : <http://www.blogdumoderateur.com/chiffres-reseaux-sociaux/>
(Consulté le 23/05/2014)

Bourhis A. (2011), « La gestion des ressources humaines à l'ère du Web 2.0 »,
Disponible sur : <http://www.portailrh.org/effectif/fichedemo.aspx?f=73645>
(Consulté le 12/05/2014)

Chaminade B. (2010), « Formation en recrutement relationnel et réseaux sociaux », Disponible sur :
<http://www.generationy20.com/formation-recrutement-reseaux-sociaux>
(Consulté le 17/05/2014)

Cottin P. et Bissardon N. (2014), « EMPLOI ET HANDICAP »,
Disponible sur : http://www.gema.fr/sites/all/files/pdf/livre_blanc_handicap.pdf
(Consulté le 02/06/2014)

Conseil d'orientation pour l'emploi (2013), « Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement : Synthèse du diagnostic du conseil »
Disponible sur : http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE-Synthese_du_diagnostic-Rapport_Emploi_durablement_vacants_et_difficultes_de_recrutement.pdf
(Consulté le 20/05/2014)

EDHEC Business School (2014), « Recrutement des étudiants sur les nouveaux canaux, mobile et réseaux sociaux, mythe ou Réalité ? »
Disponible sur : http://www.edhec.com/telechargement/dre/etude/Recrutement_2.0_JUIN2014.pdf
(Consulté le 23/05/2014)

Insee (2014), « Le taux de chômage au sens du BIT est stable au premier trimestre 2014 »
Disponible sur : <http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=14> (Consulté le 02/06/2014)
« Chômeur (BIT) »
Disponible sur : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur-au-sens-du-bit.htm>
(Consulté le 02/06/2014)

Les Observateurs (2009), « "Communique-nique-nique", le clip d'une chercheuse d'emploi »
<http://observers.france24.com/fr/content/20090825-communique-nique-nique-clip-chercheuse-emploi-isabelle>
(Consulté le 10/06/2014)

Ministère de la décentralisation et de la fonction publique (2013), « Le recrutement des travailleurs handicapés »,
Disponible sur : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes>
(Consulté le 12/05/2014)



Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de recherche (2014), « Jeux sérieux et mondes virtuels »

Disponible sur : <http://eduscol.education.fr/numerique/dossier/apprendre/jeuxserieux>

(Consulté le 10/06/2014)

Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique (2013), « Ressources-Prospectives »,

Disponible sur : [http://www.fonction-](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/formation/ecole_de_la_grh/pdf/ear)

[publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/formation/ecole_de_la_grh/pdf/ear-h-ressources/EGRH-Ressources-Prospectives_Numero-Special-Mai2013.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/formation/ecole_de_la_grh/pdf/ear-h-ressources/EGRH-Ressources-Prospectives_Numero-Special-Mai2013.pdf)

(Consulté le 12/05/2014)

Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social (2012), « Emploi et chômage des personnes handicapées »

Disponible sur : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/syntheses,2212/01-emploi-et-chomage-des-personnes,15607.html>

(Consulté le 12/05/2014)

Stepstone (2010), « Les réseaux sociaux sont-ils rentables en matière de recrutement ? »

Disponible sur : <http://www.stepstone.fr/b2b/espace-recruteur/nos-conseils-recrutement/enquetes-internationales/upload/CR-Enquete-Reseaux-Sociaux.pdf>

(Consulté le 10/06/2014)

Talenteo (2012), « Handicap et emploi, pénurie vs. chômage: un rendez-vous manqué? »,

Disponible sur : <http://www.talenteo.fr/handicap-et-emploi-un-rendez-vous-manque/>

(Consulté le 12/05/2014)

« Personal branding et réseaux sociaux : les 4 profils types qui font fuir les recruteurs »

Disponible sur : <http://www.talenteo.fr/personal-branding-et-reseaux-sociaux-les-4-profils-types-qui-font-fuir-les-recruteurs/>

(Consulté le 05/06/2014)

Yao N. (2014), « Génération Y et marketing RH : une approche générationnelle de la communication de recrutement en France »,

Disponible sur : <http://communicationorganisation.revues.org/3539>

(Consulté le 23/05/2014)

ZDNet.fr (2014), « Recrutements : les réseaux sociaux ont moins la cote »

Disponible sur : <http://www.zdnet.fr/actualites/recrutements-les-reseaux-sociaux-ont-moins-la-cote-39802683.htm#xtor=RSS-1>

(Consulté le 20/05/2014)



Annexes

Annexe 1 : Liste exhaustive de Jobboards

Annexe 2 : Entretien avec Coraline De Garcia

Annexe 3 : Entretien avec Margaux Lassaue

Annexe 4 : Entretien Baptiste Juppet



Annexe 1 : Liste exhaustive de Jobboards

Type	Caractéristique	Nom	Nbr de profils annoncés*	Nbre d'offres annoncées*	Domaine
Jobboards Généralistes	Institutionnels	Pôle emploi	3 161 508	216 203	http://www.pole-emploi.fr/
		Agefiph	20 000	36 437	http://www.agefiph.fr/
		APEC	800 000	60 000	http://www.apec.fr/
	Privés	Indeed	NC	71 286	http://www.indeed.fr/
		Le Bon Coin	NC	95 010	http://www.leboncoin.fr/
		Monster	NC	NC	http://www.monster.fr/
		Stepstone	600 000	290 335	http://www.stepstone.fr/
		Jobrapido	NC	NC	http://fr.jobrapido.com/
		Regionsjob	NC	27 404	http://www.regionsjob.com/
		Qapa	2 500 000	97 475	http://www.qapa.fr/
		Optioncarriere	NC	643 520	http://www.optioncarriere.com/
		Jobintree	1 140 000	20 290	http://www.jobintree.com/
		Meteojob	NC	44 278	http://www.meteojob.com/
Keljob	4 000 000	21 296	http://www.keljob.com/		
Cadremploi	3 000 000	8 585	http://www.cadremploi.fr/		
Jobboards Spécialisés	Métiers ou Secteurs	Recrutour (tourisme)	40 000	NC	http://www.recrutour.fr/fr/
		Jobmarketing vente (marketing)	NC	338	http://www.jobmarketingvente.com/
		Comptajob (comptabilité)	NC	NC	http://www.comptajob.fr/
		Lesjeudis (informatique)	170 000	NC	http://www.lesjeudis.com/
		Jobfinance (finance)	NC	206	http://www.jobfinance.com/
	Régions	Rhonealpesjob	NC	3 944	http://www.rhonealpesjob.com/
		Parisjob	NC	NC	http://www.parisjob.com/
		EmploiPicardie	NC	774	http://www.emploi-picardie.com/
	RQTH	HandiCV	4 912	3 303	http://www.handi-cv.com/
		Handiquesta	NC	400	http://www.handiquesta.com/
		Jobsourd	NC	NC	http://www.jobsourd.fr/

*Données recueillies sur les sites emploi, consulté en Juin 2014

*NC : Non Communiqué



Annexe 2 : Entretien avec Coraline De Garcia

Présentez-vous (NOM, Prénom, fonction). Depuis combien de temps travaillez-vous chez TALENTEO ?

« Je suis Coraline De Garcia et je travaille depuis plus de deux ans chez Talentéo. J'ai rejoint l'aventure à ses débuts, en tant que chargée de recrutement. Seule sur le poste, je l'ai petit à petit structuré puis j'ai enrichi mon expérience en pilotant le déploiement de notre réseau social professionnel dédié au handicap et à l'emploi. Aujourd'hui, je suis responsable des projets clients : je supervise l'activité du recrutement et celle de la communication sur les réseaux sociaux pour le compte des clients de Talentéo. »

Comment avez-vous été recruté ?

« En 2012, je termine mon master en droit des affaires mention droit social à l'université Lyon 3. Passionnée par l'univers RH et plus précisément par le recrutement, je décide de me rendre visible sur les réseaux sociaux sur ces thématiques pour démontrer aux recruteurs potentiels mon intérêt sur le sujet et ma capacité à apprendre à être opérationnelle dans ces domaines, même sans la formation adéquate. Je ponctue mon parcours d'un stage orienté vers le recrutement en parallèle. Ma stratégie paie et suite à un échange sur Twitter, le DG de Talentéo, Stéphane Rivière, me propose de rejoindre l'entreprise pour un stage qui sera converti en CDI 5 mois plus tard. »

Que pensez-vous du recrutement sur les réseaux sociaux ?

« Quand on a été recruté sur un média comme Twitter, comme la moitié des effectifs de son entreprise, et quand on croise tous ces talents sur les réseaux sociaux, on est un peu obligé d'y croire, même si aujourd'hui ce canal de recrutement n'est pas le plus utilisé par les recruteurs qui ont tendance à le trouver trop chronophage et avec un ROI trop difficile à évaluer. Je dirais donc que le recrutement sur les réseaux sociaux est un canal de recrutement complémentaire des jobboards et des forums de recrutement : il va se développer à l'avenir, on ne reviendra pas en arrière et il ne s'agit pas d'une mode. En revanche, il ne va pas non plus supplanter tout ce qui existe déjà en la matière, comme par exemple un canal vieux comme le monde : le bouche à oreille ! »

« Pour les candidats, c'est un outil formidable pour développer son réseau (à condition de ne pas miser que sur du virtuel et de favoriser la rencontre), mettre en avant son profil sous un angle totalement différent (veille sur leur domaine de prédilection, activités parallèles à l'emploi valorisée, production littéraire et multimédia mise en avant etc) et pour faire des enquêtes métier, se documenter sur l'entreprise, etc. »



Annexe 3 : Entretien avec Margaux Lassaue

Présentez-vous (NOM, Prénom, fonction)

« Je m'appelle Margaux Lassaue et je suis l'assistante de direction chez Talentéo. Je suis chargée d'assister notre directeur dans la gestion et l'administration de l'entreprise et je joue un rôle d'interface privilégiée auprès de nos divers interlocuteurs. »

Depuis combien de temps travaillez-vous chez TALENTEO ?

« Je suis arrivée chez Talentéo en mars 2013. J'ai du coup soufflé la première bougie de mon contrat il y a 3 mois. »

Comment avez-vous été recruté ?

« Sur Twitter, une première pour moi ! Suite à l'obtention de ma Licence, je souhaitais trouver mon 'premier vrai job' en tant qu'assistante de direction. J'avais donc déjà lu et relu mon CV, je scrutais les annonces Pôle Emploi tous les matins et mon profil sur le réseau social professionnel Viadéo était à jour. Mais je voulais aller plus loin sur Viadéo, notamment en animant mon profil afin de le rendre plus vivant et faciliter l'interaction avec mon réseau. J'étais donc à la recherche de précieux conseils auprès de mon ami Google lorsque je suis tombée sur un article de Talentéo : Personal branding : 6 secrets et 10 tweets pour trouver un emploi sur Twitter. Twitter ? Je m'étais inscrite quelques mois auparavant mais n'ayant pas saisi le fonctionnement de ce site, j'avais préféré le laisser de côté. J'ai donc suivi les conseils de l'article puis je me suis abonnée à Talentéo et à Stéphane Rivière, mon actuel directeur, afin de recevoir leurs nouveaux articles dans mon fil d'actualité. Après avoir consulté mon profil Twitter, Stéphane m'a contacté le lendemain pour que l'on se rencontre car il cherchait justement une assistante de direction... Et j'ai été recrutée ! »

Que pensez-vous du recrutement sur les réseaux sociaux ?

« Avant Talentéo, j'aurais répondu que les réseaux sociaux professionnels comme Viadéo ou LinkedIn permettent aux candidats d'entretenir leur réseau professionnel.

Depuis que j'évolue dans un environnement de travail conjuguant emploi, handicap et réseaux sociaux, je peux ajouter qu'il est désormais indispensable pour les candidats comme pour les entreprises d'être présents sur les réseaux sociaux.

C'est un moyen supplémentaire d'être visibles, de communiquer sur sa recherche d'emploi (pour un candidat) ou sur ses besoins de recrutement (pour une entreprise), d'entrer en contact avec des recruteurs ou candidats... »



Annexe 4 : Entretien Baptiste Juppet

Présentez-vous (NOM, Prénom, fonction)

« Baptiste Juppet, Community Manager, ou la personne qui parle tout le temps avec des hashtags et qui passe sa journée sur Facebook. Mon passe-temps au sein de Talentéo est tout d'abord l'animation de communautés. A savoir : Celles de Talentéo (bien mettre au pluriel car sur chaque réseau social nous avons une communauté différente), mais aussi celles de nos clients. Pour résumer je construis des articles sur notre blog, je repère les personnes qui pourraient y adhérer et je les sollicite afin qu'ils partagent nos actualités. Je fais la même chose pour nos clients afin de rendre visible leur marque employeur et attirer les candidats sur notre BOW réseau ! Les trois étapes lorsque je travaille avec un client sont : (1) L'audit numérique, ou comment sont-ils visibles. (2) Définition de la ligne éditoriale en lien avec le public ciblé. (3) L'audit des canaux de diffusion, ou qui va relayer tout ça parce qu'il va trouver le contenu intéressant. Je peux également être amené à sortir de ma grotte pour coacher des candidats sur leur marque personnelle ou encore live tweeter des événements. »

Depuis combien de temps travaillez-vous chez TALENTEO ?

« Je travaille chez Talentéo depuis le 11 décembre 2013, soit 6 mois, 13 jours, 4 heures, 32 minutes et 43 secondes, 44, 45... »

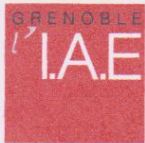
Comment avez-vous été recruté ?

« J'ai été recruté de manière tout à fait classique en discutant avec Stéphane Rivière sur Twitter, puis en nous avons convenu d'une rencontre sur LinkedIn. Nous sommes donc tout deux sortis de nos grottes respectives pour conclure d'une collaboration. »

Que pensez-vous du recrutement sur les réseaux sociaux ?

« Je ne sais pas si l'on peut vraiment parler de recrutement sur les réseaux sociaux, car au fond lorsque le recrutement d'une personne intervient, celle-ci a généralement passé un entretien d'embauche qu'il soit réel ou virtuel (téléphone, Skype...). Par contre je pense que les réseaux sociaux sont un très bon outil pour briser la glace, pour se renseigner sur l'entreprise ou sur le candidat. Ainsi s'ils permettent indirectement le recrutement, ils permettent avant tout la rencontre professionnelle qui aboutit d'abord à une discussion autour de le projet professionnel de chacun. Pour illustrer mon propos : Je suis issu d'un master anthropologie spécialité recherche, et bien j'ai dû contacter beaucoup de monde pour découvrir ce qui est aujourd'hui mon métier. »





Autorisation de diffusion électronique d'un travail universitaire de niveau Master

Une école à l'université

L'AUTEUR

Je soussigné(e).....Daphnée GODOY.....

Courriel pérenne :godoy.daphnee@gmail.com.....

Attention : courriel à signaler si vous souhaitez le diffuser sur DUMAS

N'AUTORISE PAS la diffusion de mon mémoire

AUTORISE la diffusion de mon mémoire en texte intégral sur la base DUMAS

Diffusion immédiate du mémoire

Diffusion différée du mémoire : date de mise en ligne :
(Embargo possible sur l'accès au texte intégral entre 15 jours et 10 ans.
Pendant cette période, seule une notice bibliographique est visible)

Je certifie que :

- mon mémoire est exempté d'éléments non libres de droit ou qui pourraient porter atteinte au respect de la vie privée.
- conformément à la loi "Informatique et libertés" du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, je pourrai à tout moment demander modifier l'autorisation de diffusion que j'ai donnée par l'envoi d'une simple lettre ou un courriel au service documentaire de l'IAE.
- je renonce à toute rémunération pour la diffusion effectuée dans les conditions précisées ci-dessus.
- j'agis en l'absence de toute contrainte.

Fait àGrenoble....., le27 Juin 2014.....

Signature de l'étudiant(e)
Précédée de la mention « bon pour accord »

<< Bon pour accord >>

www.iae-grenoble.fr

IAE de Grenoble
BP 47 - 38040 Grenoble Cedex 9
Tél. + 33 (0)4 76 82 59 27
accueil@iae-grenoble.fr

Site de Valence
BP 29 - 26901 Valence Cedex 9
Tél. +33 (0)4 75 41 97 70/72
secretariat.valence@iae-grenoble.fr

