

# – LES CADRES ET LES RÉSEAUX SOCIAUX –

LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE

NOVEMBRE 2012

SYNTHÈSE

Les cadres sont-ils présents sur les réseaux sociaux professionnels ? Comment perçoivent-ils ces outils ? Les jugent-ils utiles ?

C'est notamment à ces questions que répond l'enquête inédite de l'Apec auprès de 1 600 cadres. Selon cette étude, 53 % d'entre eux sont inscrits sur au moins un réseau social professionnel.

Par ailleurs, elle révèle que les cadres portent un regard plutôt positif sur ces outils : six sur dix les jugent utiles dans une recherche d'emploi. Pour autant, seuls 36 % d'entre eux les considèrent véritablement efficaces pour trouver un emploi.

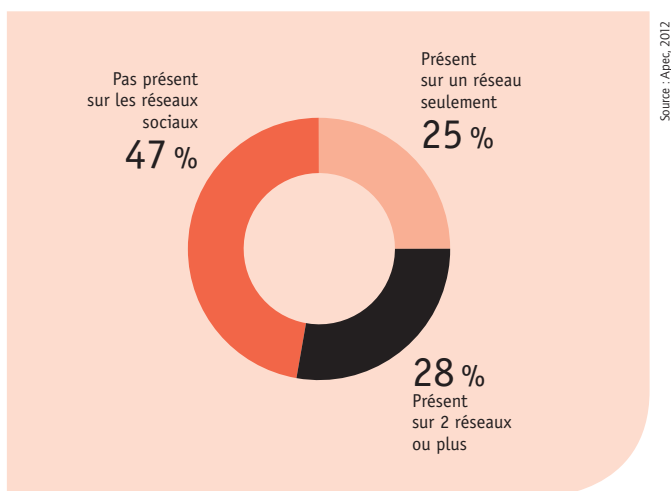


# – LES CADRES ET LES RÉSEAUX SOCIAUX –

## 53 % DES CADRES INSCRITS SUR AU MOINS UN RÉSEAU SOCIAL PROFESSIONNEL

Un peu plus de la moitié des cadres sont inscrits sur au moins un RSP (réseau social professionnel) (figure 1). Viadeo constitue le principal d'entre eux, suivi par LinkedIn. Toutefois, certains cadres inscrits apparaissent passifs sur ces réseaux. 7 % d'entre eux ne se rendent jamais sur ces sites. Le taux d'inscription « réel », c'est-à-dire la proportion de cadres inscrits sur ces réseaux et qui les utilisent, n'est donc que de 49 %.

– Figure 1 –  
Taux d'inscription des cadres sur les RSP



Par ailleurs, ce taux d'inscription décroît fortement avec l'âge (tableau 1). Il s'élève à 77 % chez les cadres de moins de 30 ans et à 66 % chez les trentenaires. En revanche, seuls 46 % des quadragénaires et 39 % des cadres âgés de 50 ans et plus sont inscrits sur ces réseaux.

– Tableau 1 –

Taux d'inscription sur les RSP selon l'âge	
50 ans et plus	39 %
40 à 49 ans	46 %
30 à 39 ans	66 %
Moins de 30 ans	77 %

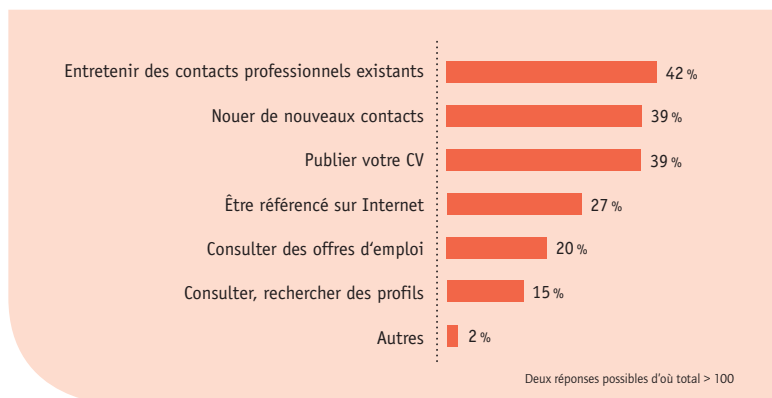
Source : Apec, 2012

## LES CADRES EN RECHERCHE DE MOBILITÉ PLUS SOUVENT INSCRITS EN PROPORTION

Il existe un lien étroit entre recherche de mobilité et inscription sur les réseaux sociaux professionnels. Les cadres en recherche active pour changer d'entreprise sont en effet plus nombreux, en proportion, à être inscrits sur au moins un réseau social professionnel (69%) que les cadres simplement en veille sur le marché de l'emploi (61%), et plus encore que les cadres qui n'ont pas l'intention de changer d'entreprise dans un avenir proche (45%).

Les cadres sont inscrits sur les sites de réseaux sociaux professionnels avant tout pour entretenir des contacts professionnels existants, nouer de nouveaux contacts et publier leur CV en ligne (figure 2). Mais ces usages divergent selon le profil de mobilité des cadres. Les cadres en recherche active pour changer d'entreprise indiquent utiliser les réseaux sociaux professionnels avant tout pour publier leur CV (54%), nouer de nouveaux contacts (41%) et consulter des offres d'emploi (33%). À l'inverse, les cadres qui ne sont pas en attente de mobilité externe indiquent utiliser ces sites essentiellement pour entretenir des contacts professionnels existants (54%).

— Figure 2 —  
Quelles sont les deux principales raisons pour lesquelles vous utilisez ces RSP ?



## LES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS : UNE UTILITÉ RELATIVE DANS UNE RECHERCHE D'EMPLOI

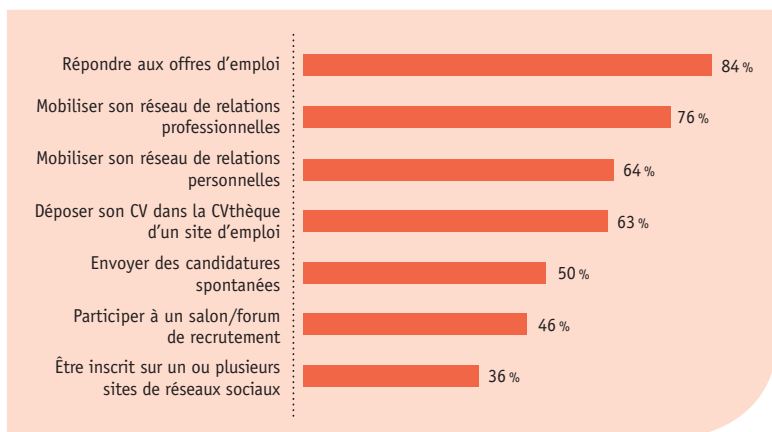
Qu'ils soient inscrits ou non sur des réseaux sociaux professionnels, les cadres jugent ces outils pertinents pour multiplier les opportunités professionnelles. 58% des cadres jugent les réseaux sociaux professionnels utiles dans une recherche d'emploi. Ce taux atteint 75% chez les cadres inscrits sur les réseaux sociaux, contre 33% chez les non-inscrits.

Toutefois, les cadres jugent les outils classiques (*job-boards*, CVthèques...) davantage utiles que les réseaux sociaux professionnels. De plus, les cadres restent sceptiques quant à l'efficacité directe des réseaux sociaux professionnels pour trouver un emploi. Les cadres jugent davantage efficaces les actions classiques de recherche : répondre à des offres, mobiliser son réseau ou envoyer des candidatures spontanées (figure 3). 84% des cadres considèrent ainsi que répondre à des offres constitue une action opérante pour trouver un emploi dans leur domaine d'activité alors qu'être inscrit sur un site de réseau social professionnel n'est jugé efficace pour trouver un emploi que par un tiers de l'ensemble des cadres (36%). Même parmi les cadres inscrits sur ces sites, seule une minorité (44%) juge qu'ils sont efficaces pour trouver un emploi.

Plus globalement, les réponses des cadres traduisent leur bonne connaissance du marché. Plus les cadres sont jeunes, plus ils sont nombreux à juger efficace de répondre aux offres d'emploi : ils sont 91% chez

– Figure 3 –

**Considérez-vous les actions suivantes comme efficaces pour trouver un emploi dans votre domaine ? (% de oui)**



Source : Apec, 2012

les cadres de moins de 30 ans, contre 78% chez les cadres de 50 ans et plus. Or les offres cadres s'adressent majoritairement aux jeunes cadres ayant moins de 10 ans d'expérience<sup>1</sup>. De la même façon, les cadres les plus âgés sont plus nombreux, en proportion, à juger efficace de mobiliser leur réseau professionnel. Et, dans les faits, le recrutement par réseau a tendance effectivement à augmenter avec l'âge du cadre recruté<sup>2</sup>.

## LES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS, UN CANAL MARGINAL D'EMBAUCHE

Interrogés sur les canaux d'obtention de leur emploi actuel, les cadres recrutés depuis 2008, et toujours en poste dans la même entreprise, l'ont été principalement suite à leur réponse à une offre d'emploi : 44% des cadres recrutés depuis 2008 ont trouvé leur emploi par ce biais. Les réseaux sociaux professionnels apparaissent quant à eux comme un canal marginal de recrutement. Ceux-ci peuvent être utilisés de deux façons. D'une part, le candidat a pu y trouver une offre d'emploi (publiée sur le réseau social professionnel ou relayée par l'un de ses contacts). C'est le cas de moins de 1% des cadres recrutés depuis 2008. D'autre part, l'entreprise ou le cabinet a pu directement contacter le candidat après avoir vu son profil publié sur les réseaux sociaux professionnels. Cela représente 4,5% des cadres recrutés depuis 2008. Au global, seuls 5% des cadres embauchés depuis 2008 ont été recrutés directement grâce aux réseaux sociaux professionnels. Cette proportion est identique pour les seuls cadres recrutés en 2011.

## LA e-RÉPUTATION, UNE EXIGENCE BIEN COMPRISE DES CADRES

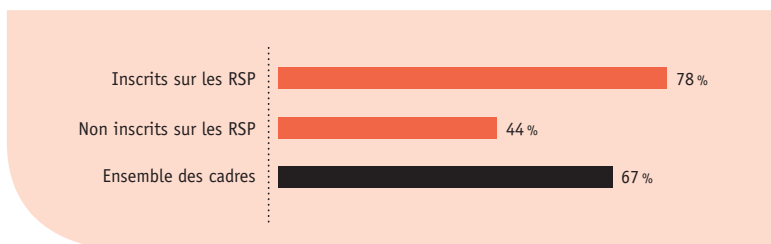
La manière dont les cadres renseignent leur profil sur les réseaux sociaux professionnels ou personnels, en publiant photographies, noms et prénoms ou parcours, interroge sur le regard que les cadres portent à leur image sur Internet (leur *e-réputation*). Les conseils à destination des salariés, et en particulier des cadres, sur la bonne gestion de leur *e-réputation* semblent avoir été entendus par une majorité de cadres et particulièrement par ceux qui disposent d'un profil sur les réseaux sociaux professionnels (figure 4). Ainsi, 78% d'entre eux disent porter une attention

---

1. De l'offre au recrutement, édition 2012 : profils recherchés et profils recrutés, Apec - juin 2012.  
2. Sourcing cadres : comment les entreprises recrutent leurs cadres, Apec - juin 2012.

— Figure 4 —

Portez-vous une attention particulière à votre image sur Internet ?



Source : Apec, 2012

particulière à leur image sur Internet. À l'inverse, ceux qui ne se sont pas référencés sur Internet via ces outils sont moins nombreux à se déclarer attentifs (44 %).

Pour réaliser ce « contrôle de soi en ligne », les cadres indiquent utiliser différentes techniques plutôt d'ordre préventif. Les cadres sont surtout prudents et craintifs. Plutôt qu'être actifs dans la construction d'une image *ad hoc* sur Internet, par exemple via la construction de contenu spécifique (blog, site personnel), la plupart préfèrent avant tout ne pas trop s'exprimer, notamment sur les réseaux sociaux personnels. Même s'ils indiquent utiliser les différents paramètres de confidentialité, les cadres disent avoir conscience que les informations délivrées sur ces réseaux personnels peuvent potentiellement être divulguées dans le monde professionnel.

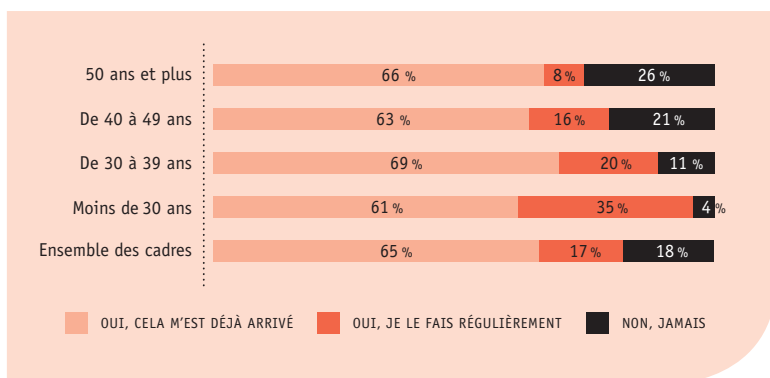
Parallèlement à ces mesures de prudence, nombre de cadres disent opter pour une vérification de ce qu'Internet garde en mémoire de soi comme informations. Ainsi, 82 % des cadres indiquent-ils avoir déjà cherché des traces de leur passage sur Internet via des moteurs de recherche tels que Google. On peut par ailleurs constater que les jeunes cadres sont plus attentifs à leur image sur Internet et exercent davantage de contrôle (figure 5), ce qui relativise, voire contrebalance, les discours largement répandus sur l'usage « abusif » d'Internet par les jeunes générations.

—  
**LES USAGES AMBIGUS DE FACEBOOK  
PAR LES CADRES**  
—

58 % des cadres interrogés indiquent être inscrits sur Facebook. Dans 90 % des cas, les cadres inscrits sur Facebook affirment avoir un usage purement personnel du site. Les difficultés liées à la confidentialité, la nécessité de séparer vie professionnelle et vie personnelle ou les fonctionnalités à dimension intimiste de

– Figure 5 –

Avez-vous déjà fait une recherche sur Internet à partir de vos nom et prénom ? (« se googeliser »)



ce réseau social sont autant de raisons avancées par les cadres interrogés pour justifier un usage purement personnel de Facebook. Pour autant, les frontières entre le personnel et le professionnel sont moins étanches qu'il n'y paraît. Ainsi, les cadres inscrits sur Facebook sont-ils très nombreux à inclure des collègues parmi leurs contacts ou à publier sur ce réseau des informations d'ordre professionnel (nom de leur entreprise, fonction occupée...). Cela montre bien la difficulté à cloisonner complètement les dimensions professionnelles et personnelles sur ces plateformes. Si les cadres affirment être très attentifs à leur image sur Internet et cherchent à cloisonner leur vie personnelle et leur vie professionnelle, il est difficile, concrètement, d'opérer une séparation complète entre ces deux univers lorsque l'on est inscrit sur les réseaux sociaux. ●

## MÉTHODOLOGIE

Cette étude repose sur une enquête par questionnaire électronique réalisée en avril 2012 auprès d'un échantillon de 1 600 cadres en emploi au moment de l'enquête. Les résultats sont représentatifs de la population des cadres en France.

L'ensemble des cadres étaient interrogés sur le fait d'être inscrit ou non sur les différents sites de réseaux sociaux et, plus globalement, sur l'utilisation des différents canaux de recherche d'emploi et sur la gestion de leur image sur Internet. Les cadres inscrits sur au moins un site de réseau social étaient interrogés de façon précise sur leur utilisation de ces outils. Enfin, les cadres recrutés depuis 2008 et toujours en poste dans leur entreprise, soit un sous-échantillon de 600 cadres, étaient interrogés sur la manière dont ils ont été recrutés dans cette entreprise. 50% de cet échantillon est constitué de cadres recrutés en 2011 ou début 2012.

— ÉTUDE COMPLÈTE DISPONIBLE  
SUR [WWW.CADRES.APEC.FR](http://WWW.CADRES.APEC.FR)  
RUBRIQUE MARCHÉ DE L'EMPLOI—



[www.apec.fr](http://www.apec.fr)

ISBN 978-2-7336-06568

L'étude a été réalisée par le département Études et Recherche de l'Apec :

Raymond Pronier,  
*responsable du pôle R & D*  
Gaël Bouron, *responsable d'études*  
Caroline Legrand, *chargée d'études*  
France Lhermitte, *chargée d'études*

**ASSOCIATION POUR L'EMPLOI  
DES CADRES**

51 BOULEVARD BRUNE  
75689 PARIS CEDEX 14

**CENTRE DE RELATIONS CLIENTS**

0810 805 805\*

DU LUNDI AU VENDREDI

DE 9H À 19H

\*prix d'un appel local