



HAL
open science

Les usages et pratiques et utilisateurs de LinkedIn

Hélène Hoblingre Klein

► **To cite this version:**

Hélène Hoblingre Klein. Les usages et pratiques et utilisateurs de LinkedIn. Colloque "Les Réseaux Sociaux Numériques. Un espace de liberté à prendre ou une utopie mort-née? ", Nov 2015, Strasbourg, France. hal-03410605

HAL Id: hal-03410605

<https://hal.science/hal-03410605>

Submitted on 3 Nov 2021

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.

**Les consultants RH et les chasseurs de têtes : confrontation de leurs pratiques
d'utilisation de LinkedIn suite à une enquête exploratoire**

Auteur : Hélène HOBLINGRE

Mots clefs : LinkedIn, réseaux sociaux numériques professionnels (RSNP), étude exploratoire, compétences

Thématiques : L'utilisation de LinkedIn par les recruteurs et les utilisateurs pour la mise en valeur des compétences

1) Contexte

Parmi les sites actuels de mise en ligne des profils, LinkedIn est l'un des plus utilisés après Facebook et avant Viadeo (Thomine, 2015). Créé en 2003 aux Etats-Unis, il est considéré comme le premier site du genre et constitue une plate-forme professionnelle de mise en relation de premier plan. Ce site est ainsi l'objet d'un succès grandissant avec 332 millions de membres dont 8 millions en France en 2015.

LinkedIn constitue à la fois un outil de recherche d'emploi, de recrutement et de visibilité professionnelle. Il offre « des sections dédiées à l'emploi dans lesquelles sont publiées des annonces à la manière d'un *job board*. » (Fondeur & Lhermitte, 2006) et il possède de multiples fonctionnalités permettant de légitimer les compétences présentées sur le profil. Pour n'en citer que deux, l'utilisateur est en mesure d'« affirmer son expertise » (Rissoan, 2011, p186) dans le cadre des échanges question-réponse, et il existe un système de recommandation des compétences pour un curriculum vitae plus attesté.

Si l'un des bénéfices attendus de la mobilisation des réseaux sociaux est l'obtention d'informations moins formelles, plus subjectives, mais supposées plus fiables » (Fondeur & Lhermitte, 2006), la fiabilité des informations fournies par LinkedIn nous semble devoir être remise en question. En effet, les utilisateurs développent des pratiques visant le développement de liens purement formels au détriment du filtrage social. On observe même des phénomènes de spam social. Or, « lorsqu'une stratégie d'accumulation quantitative des contacts est poursuivie, la fonction de filtrage social et de recommandation de la chaîne de relation peut être considérablement affaiblie. » (Fondeur & Lhermitte, 2006) A titre d'exemple, les utilisateurs restent souvent dans une logique utilitariste du don / contre don et omettent de filtrer les demandes de mise en relation pour qu'en retour leurs propres demandes ne soient pas l'objet d'un filtrage. Ces pratiques nous semblent menacer la fiabilité de LinkedIn et nous interrogent sur l'avenir de cette plateforme. En effet, les relations sociales non-intéressées sont préexistantes aux relations économiques et participent même de leur construction et de leur fonctionnement. Dans cette mesure, LinkedIn pourra-t-il encore favoriser le développement de relations purement économique si les pratiques des utilisateurs révèlent chaque jour davantage la disparition de toute relation sociale désintéressée ?

Sur cette base, nous souhaitons présenter les résultats d'une étude sur l'utilisation de LinkedIn par les recruteurs et les utilisateurs. Cette étude nous permettra d'identifier les caractéristiques essentielles des pratiques actuelles d'utilisation de cette plate-forme professionnelle.

2) Description, objectifs et méthodologie

Nous présenterons les résultats de notre recherche exploratoire et qualitative, et plus exactement les conclusions auxquelles nous aurons amenés nos avancées théoriques, nos entretiens semi-directifs et nos questionnaires.

Dans un premier temps, nous mettrons mettre en lumière les représentations et les stratégies des chasseurs de tête ayant recours à LinkedIn. Dans un deuxième temps, nous exposerons les usages et pratiques des utilisateurs de LinkedIn. Nous nous attacherons alors tout particulièrement à comprendre comment ces derniers construisent leurs profils en ligne, comment ils les modèlent et les façonnent pour une présentation optimale de leurs compétences. Enfin, dans un troisième temps, nous confronterons les résultats des recherches menées auprès de ces deux populations, afin de mettre en exergue les stratégies existantes de part et l'autre, les paradoxes éventuels et les points de convergence.

Notre étude sera ciblée sur deux populations particulières : les chasseurs de têtes et les utilisateurs consultants en ressources humaine. En effet, les ressources humaines font partie des fonctions surreprésentées sur LinkedIn. Par ailleurs, les recruteurs qui naviguent sur cette plateforme pour dénicher des candidats sont pour la plupart soucieux de toucher une « élite professionnelle soucieuse de sa carrière et à l'employabilité supposée élevée » (Fondeur & Lhermitte, 2006). Or, « le conseil joue un rôle central de vivier pour les futures élites managériales des entreprises et des structures publiques. » (Courtecuisse, 2012). Dans cette mesure, LinkedIn semble représenter un point de contact privilégié entre les chasseurs de tête à la recherche d'une élite et les consultants qui sont eux-mêmes soumis à des « principes élitistes ». (Boni-Le Goff, 2013)

Ces résultats devraient nous permettre d'améliorer le guide d'entretien pour la poursuite de notre étude. Cette recherche exploratoire doit en effet précéder et introduire une recherche confirmatoire permettant de poser des hypothèses pour en tester plus tard la validité. Et pour cause, notre démarche exploratoire constitue la première étape d'une future démarche confirmatoire qui permettra de tester ultérieurement nos hypothèses au moyen de questionnaires à grande échelle.

Le projet de recherche envisagé comprendra trois phases consécutives qui précéderont l'analyse des résultats. Tout d'abord, nous mènerons une recherche de type exploratoire. Il ne s'agira encore que d'un début de recherche dans ce domaine, et c'est la raison pour laquelle nous proposons de faire un état de l'art sur le sujet. Cet état de l'art nous permettra de faire le point sur la notion de compétence, en nous appuyant principalement sur les travaux d'Yves Schwartz et de Guy Le Boterf. Il nous semblera également essentiel d'analyser l'opposition conceptuelle entre la notion d' « usage » et de « pratique », à la lumière des écrits de Pierre Bourdieu. Ensuite, nous construirons un guide d'entretien pour les utilisateurs et les recruteurs ayant recours à LinkedIn. Les questions seront identiques pour les deux populations interrogées afin que les points de vue de chacune puissent être confrontés lors d'entretiens semi-directifs. Enfin, nous établirons une grille d'observation, élaborée en fonction des critères d'analyse les plus pertinents.

3) Résultats attendus

Le projet de recherche devrait fournir des données intéressantes sur les apports théoriques des recherches récentes sur LinkedIn. Après ce premier travail d'état de l'art, nous devons être en mesure d'explorer le terrain pour pouvoir présenter les résultats de notre étude exploratoire. Enfin, les recoupements entre l'état de l'art et l'étude exploratoire devaient nous permettre de poser des hypothèses et d'annoncer une problématique.

4) Communication proposée

Nous proposons de décrire et de comparer les caractéristiques essentielles de l'utilisation de LinkedIn par deux groupes : les chasseurs de tête et les utilisateurs consultants en ressources humaines. Tout au long de la présentation, nous mettrons en évidence les pratiques d'utilisation de cette plateforme en soulignant l'impact de l'utilisation de LinkedIn sur la représentation des compétences.

Bibliographie

Boni-Le Goff, I. (2013). « Ni un homme, ni une femme, mais un consultant. » Régimes de genre dans l'espace du conseil en management. *Travail et emploi*, 132(n°4), 21-34.

Courtecuisse, M. (2012). Le conseil, vivier des futures élites dirigeantes. *L'Expansion Management Review*, 147(4), 81. <http://doi.org/10.3917/emr.147.0081>

Fondeur, Y., & Lhermitte, F. (2006). Réseaux sociaux numériques et marché du travail. *La Revue de l'Ires*, 52(3), 101. <http://doi.org/10.3917/rdli.052.0101>

Rissoan, R. (2011). *Les réseaux sociaux : Facebook, Twitter, LinkedIn, Viadeo - Comprendre et maîtriser ces nouveaux outils de communication*. Saint-Herblain: Eni.

Thomine, C. (2015, mai 5). Recrutement : les réseaux concurrencent les sites d'emploi. *Le Monde*. Consulté à l'adresse http://www.lemonde.fr/emploi/article/2015/05/05/recrutement-les-reseaux-concurrencent-les-sites-d-emploi_4628226_1698637.html