

QUAND LES EMPLOYEURS DEMANDENT À VOIR LES PROFILS FACEBOOK EN ENTRETIEN



Page du réseau social Facebook.

Maintenant que les internautes sont sensibilisés aux traces qu'ils laissent sur le Net, Google paraît sans doute moins efficace aux recruteurs qui aiment «pister» les candidats. Alors aux Etats-Unis, ils se tournent directement vers Facebook, qui regorge d'informations personnelles. Outre-Atlantique, aucun employeur n'a le droit de demander à quelqu'un, au cours d'un entretien, son identifiant et mot de passe. En revanche, rien ne lui interdit d'insister auprès du candidat pour qu'il se connecte devant lui à sa Timeline et fasse un petit tour de ses posts, photos et messages, même ceux publiés à destination d'un petit cercle d'amis, rapporte un article du [Time](#). Le magazine américain parle de «shoulder surfing», autrement dit «regarder par-dessus l'épaule».

Une pratique qui inquiète les défenseurs de la vie privée et ceux qui luttent contre les discriminations à l'embauche. Une chercheuse de Stanford a expliqué au *Time* qu'il était très difficile d'éradiquer cette pratique en raison du chômage important. «Quand vous avez un marché du travail sur lequel il y a plus de demandeurs que d'offres, vous allez

assister à des choses comme exiger de voir votre mur Facebook, parce que si vous dites non, quelqu'un d'autre attend aussi pour passer le même entretien», estime Aleecia M. McDonald. Un des responsables de l'association américaine de la protection de la vie privée sur Internet Privacy Rights Clearinghouse, Paul Stephens, renchérit: «Si vous sentez que les autres candidats au poste vont accepter de fournir ces informations, vous n'allez probablement pas dire non».

Il donne le même conseil à tous les Américains: avant de passer un entretien, ceux qui recherchent un [emploi](#) devraient supprimer les contacts et pages qui pourraient, selon eux, leur porter préjudice. «Les choses que les employeurs n'ont pas le droit légalement de demander [comme les origines ou la religion, ndlr] peuvent être découvertes sur Facebook», rappelle Paul Stephens.

«Je ne vois pas en quoi un profil Facebook est intéressant pour le recrutement»

Qu'en est-il en France? L'article L1221-6 du code du travail stipule: «Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un [emploi](#), ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles». Autrement dit, «on ne peut lire sur le candidat que les informations à caractère professionnel. Sur Facebook, c'est quasiment mission impossible car le personnel et le professionnel sont le plus souvent mélangés», précise Mathieu Prud'homme, avocat spécialisé en droit des nouvelles technologies au [cabinet Alain Bensoussan](#), contacté par *20 Minutes*.

QUAND LES EMPLOYEURS DEMANDENT À VOIR LES PROFILS FACEBOOK EN ENTRETIEN

«L'accès à ces informations est susceptible de rendre le processus de recrutement discriminatoire donc illégal», ajoute-t-il. Maître Antoine Wéry, spécialisé dans les nouvelles technologies, abonde dans son sens: «C'est une intrusion dans la vie privée. On ne peut pas demander plus d'informations que ce qui est nécessaire. Un juge français sanctionnerait cela», nous a-t-il assuré.

Une charte réseaux sociaux, Internet, vie privée et recrutement

L'association [A compétences égales](#), créée en 2006 pour lutter contre la discrimination lors de l'embauche, a mis en place [une charte réseaux sociaux, Internet, vie privée et recrutement](#). Celle-ci «enjoint les cabinets de recrutement, les réseaux, les entreprises à respecter l'éthique professionnelle qui consiste à prendre en compte, lors du processus de recrutement, les compétences des candidats, et rien que les compétences», peut-on lire en préambule. La charte compte à ce jour 108 signataires, qui se sont engagés à «ne pas utiliser ces réseaux sociaux à des fins d'enquête sur des candidats, ni collecter d'informations d'ordre personnel, voire intime, même si elles sont rendues accessibles par les utilisateurs eux-mêmes, ce qui serait constitutif d'une intrusion dans leur sphère privée et une source potentielle de discrimination.»

Si un candidat, en France, se voyait demander par un recruteur d'aller sur sa page [Facebook](#) pour y consulter des informations sans lien direct avec l'emploi proposé et ne le retenait pas pour une raison ou une autre, ce candidat «pourrait saisir les tribunaux en disant 'On ne m'a pas retenu en raison de considérations d'ordre personnel'», selon Mathieu Prud'homme. «Mais à moins d'avoir un dossier très solide [disposer de preuves], ce n'est pas gagné», s'empresse-t-il de préciser.

>> **Si lors d'un entretien, un recruteur vous demande d'ouvrir votre profil [Facebook](#) sous ses yeux, comment réagiriez-vous? Accepterez-vous de peur de perdre vos chances? Estimez-vous que**

cette pratique relève d'une violation insupportable de la vie privée? Donnez-nous votre version dans les commentaires ou écrivez-nous à reporter-mobile@20minutes.fr