
Présentation

Un ebook, pourquoi comment?

L'objectif de cet ebook est de vous donner les clés afin d'appréhender au mieux la manière dont fonctionne la recherche d'emploi par le web.

Pour se faire, l'auteur a réalisé dans une première partie une série d'interviews des acteurs du marché, Sites Emplois, Recruteurs et Formateurs, ou encore Experts. Ceci a pour objectif de vous faire comprendre, mais aussi de vous donner les clés, des grands enjeux de l'emploi par le web expliqués par ceux qui font le web.

Dans un second temps, l'auteur développe une analyse des outils et sites web vous permettant de créer une véritable veille et une expertise. Il axe cette analyse sur deux parties, une partie classique, qui est le schéma privilégié par les recruteurs, et une analyse 2.0 où la notion de réseau sert à appuyer des candidatures dans leurs démarches.

Attention, de nombreux outils vous seront présenter, ainsi que des plateformes. Si d'autres solutions existent, celles citées par l'auteur n'ont en aucun cas financé cet ouvrage, ils sont apparus alors comme les plus pertinents. Vous pourrez cependant vous aider d'un moteur de recherche quelconque pour trouver vous même d'autres solutions peut être plus simple à vos yeux.

Dans tous les cas, cet ouvrage vous est distribué gratuitement, vous pouvez le relayer, le diffuser, l'imprimer, mais en aucun cas en faire un profit personnel.

Chapitre 1, INTERVIEWS

Comprendre les enjeux et les attentes

Sites Emploi, Réseaux Sociaux, Identité Numérique, Attentes des Recruteurs, Opportunités



Table des matières

Les sites emploi

Flavien Chantrel : RégionsJob

Antoine Pic : Viadeo

Sophie Ak : Keljob

Korben : RemixJobs

Les recruteurs et formateurs

Yoan Lureault : Pixojob

Andy Gugenheimer : SportInvestSearch

Karine Loncle : Directrice RH

Vincent Plançon : IMIE

L'identité numérique et avenir du CV

Camille Alloing : Consultant

Jean-François Ruiz : Directeur PowerOn

Romain Roget : DoYouBuzz

Témoignages

Tanguy Dugué : Responsable Commercial

Interview Flavien Chantrel

“Les habitudes des chercheurs d’emploi restent globalement les mêmes”

PRÉSENTATION

Je travaille pour la société RegionsJob, qui édite de 8 sites régionaux de recherche d’emploi. Nous sommes le jobboard numéro 1 en régions et un des tout premiers acteurs du secteur en France. Je suis community manager, et je m’occupe particulièrement de la plateforme de blogs emploi que nous hébergeons. Mon travail comporte bien sûr de nombreuses autres dimensions : veille, autres espaces collaboratifs, formations, rédaction web...

INTERVIEW

– Qu’est ce qu’un job board, peux tu nous expliquer son fonctionnement dans ses grandes lignes?

Un jobboard est un site de diffusion d’offres d’emploi en ligne. Il est chargé de faire le relai entre les chercheurs d’emploi et les entreprises qui recrutent. Il diffuse pour cela des offres en ligne, permet de s’abonner à des alertes sur son secteur, de déposer son CV dans une CVthèque, de suivre ses candidatures, de donner des conseils...

Le modèle économique est commun : entièrement gratuit pour les internautes et payant pour les entreprises qui souhaitent diffuser des offres ou communiquer.

- Comment peut on se faire remarquer sur un Job Board? Quelle démarche conseillerais tu pour optimiser au maximum ses chances de visibilité ?

Un jobboard sert avant tout à répondre à des offres d'emploi.

Beaucoup de conseils sont donc communs aux candidatures classiques : bien se renseigner sur l'entreprise, adapter sa lettre de motivation et son CV, peaufiner ce dernier, chercher les offres en adéquation avec son profil...

La CVthèque est une source non négligeable de sourcing pour les entreprises. Ces dernières cherchent dans cette base de données les candidats pertinents à l'aide de mots clés. Il est donc important de vérifier que votre CV y est bien lisible. Vérifiez son format et les mots clés qu'il contient ! Sans pour autant tricher ou faire du bombing volontaire pour ressortir à chaque recherche. Pour se démarquer, une présence en ligne peut être importante, surtout dans certains métiers. Un blog ou une activité sur des sites spécialisés peut être appréciée.

- Les job boards évoluent, chez Région Job vous avez lancé les “Blogs Emplois”, peux tu nous en parler? Avez vous de bon retours auprès des employeurs?

Un blog permet de prolonger l'expérience du CV en ne se limitant pas à une ou deux pages. Le candidat peut y exposer ses expériences, ses compétences, sa vision et sa connaissance du secteur. C'est un outil qui permet d'obtenir de la visibilité et de développer son réseau.

Le lancement de la plateforme de blogs (il y a 3 ans) s'est fait pour permettre aux visiteurs de nos sites de mettre toutes les chances de leur côté. Le service est bien sûr entièrement gratuit. Les retours des recruteurs est positif. Ces derniers n'ont pas forcément le temps de naviguer beaucoup en ligne, mais un blog bien placé sur un CV permettra au candidat d'être mis en valeur et de se démarquer. Spécialement lors de la sélection finale !

Nous avons d'ailleurs de nombreux retours positifs de blogueurs recrutés, en tout ou partie, grâce à cet outil. Les atouts du blog se font également ressentir à de nombreux autres niveaux : motivation, échanges, conseils et bien sûr plaisir d'écrire.

- Toujours dans l'évolution, que penses tu des rapprochements des Job Board avec les réseaux sociaux? Est ce vraiment compatible ou sommes nous dans des logiques trop différentes?

Il faut distinguer deux types de réseaux sociaux : les réseaux sociaux professionnels et ceux faits pour un usage personnel.

Dans le premier cas, les deux sont complémentaires. Les réseaux sociaux pros permettent de réseauter, d'échanger des informations, de mettre en valeur son profil. Cela peut aussi être une occasion de taper dans l'œil d'un recruteur. Ils ne remplacent pas les jobboards qui restent les principaux fournisseurs d'offres d'emploi, mais ajoutent une dimension d'échanges supplémentaire.

Les réseaux sociaux à usage personnel (type Facebook) ont beaucoup moins de rapport avec l'emploi. Créer des espaces de discussion ou d'information, pourquoi pas, mais on est loin du monde professionnel... La gestion de son identité numérique commence par ne pas se tromper dans ses usages de ce type de sites.

- Quel est ton ressenti par rapport à l'emploi sur le web? Y a t il des mutations dans les usages, les gens sont ils bien préparés?

Il faut faire attention à ne pas confondre les usages du grand public et les innovations ou tendances relayées en masse par un public précurseur. La recherche d'emploi sur Internet est devenue une évidence depuis déjà longtemps. Les jobboards restent leaders de très loin en la matière, et ne seront jamais remplacés par les réseaux sociaux.

Cela peut être le cas dans certains secteurs pointus (principalement le web) mais le public qui y est présent est bien trop limité, du côté des recruteurs comme des candidats. Les habitudes des chercheurs d'emploi restent globalement les mêmes : consulter les deux ou trois sites leaders et un ou deux spécialisés dans leur secteur. Le reste (Facebook, Twitter, Second Life...) n'est que de la communication ou de la spéculation.

Les changements d'usages se font plus dans la volonté de gérer son identité numérique, de limiter les traces négatives en ligne et de se montrer sous son meilleur jour, notamment en réaction aux discours médiatiques alarmistes. Et même dans ce cas, le public visé reste minoritaire, malheureusement... L'avenir reste à écrire pour trouver le meilleur moyen de mettre en relation les compétences et les besoins en recrutement, pour le moment cela passe par les jobboards.

- Question de point de vue, penses tu que le CV papier peut exister encore aujourd'hui?

Contrairement à certains discours, bien sûr ! C'est même une des bases de la candidature.

Encore une fois, il ne faut pas généraliser les usages d'une minorité et ceux du grand public. Les candidatures spontanées et réponses aux offres par écrit sont encore nombreuses et ne sont pas prêt de disparaître. Le CV au format Word ou PDF prend une place de plus en plus importante, mais le CV papier a encore de beaux jours devant lui. La mutation des usages chez les RH et les candidats prend du temps, et même si Internet va très vite, tout le monde n'est pas prêt à passer à l'étape suivante.

- Selon toi, est il besoin, de nos jours, d'être un grand graphiste ou un grand réalisateur pour décrocher un emploi ou ce genre de CV ne s'adresse qu'à un secteur particulier? Faut il faire buzzer avant de postuler?

Le buzz recrutement reste confidentiel, même si les médias en sont friands. Et encore, une minorité de ceux qui s'y essaient arrivent à trouver un emploi par ce biais...

Pour que cela fonctionne, il faut une adéquation entre les compétences du candidat et les procédés utilisés pour buzzer. Idéal pour un community manager ou quelqu'un qui travaille dans la communication et dans le web, pour les autres secteurs c'est plus limité. Faire parler c'est bien, encore faut-il que cela serve la candidature... A utiliser avec beaucoup de précautions donc, d'autant que cela peut desservir une recherche d'emploi en cas de retours négatifs.

- Viadeo -

Interview Antoine Pic

“Le réseau doit être au cœur de la prospection d’emploi”

PRÉSENTATION

J’ai rejoint la petite startup Viaduc début 2006 qui comptait alors 4-5 employés et environ 200.000 membres.

Depuis Viaduc est devenu Viadeo, compte 25M de membres partout dans le monde, près de 150 employés répartis entre la France, l’Angleterre, l’Italie, l’Espagne, l’Inde, la Chine, le Mexique et le Canada, et prévoit de recruter 80 nouvelles personnes en 2010! (voir les offres d’emplois :

<http://www.viadeo.com/jobs/offresdemploi/?accountId=002zsq268ygkrtn>)

Je suis Product Manager, responsable des produits « Activity », c’est-à-dire des fonctionnalités suivantes : Tableau de Bord, Microblogging, Recherche et fonctionnalités de Networking (Groupes, Actualités, Experts, Évènements, Annonces).

Mon travail au quotidien:

Veille - Benchmark - Rédaction des specs - Wireframes - Suivi projet (design, ergonomie et dev) - Recette - Suivi stats - Management

Pour en savoir plus, ajoutez moi sur Viadeo

(<http://www.viadeo.com/profile/00229h5ac29d2kug>) et suivez moi sur Twitter

(<http://twitter.com/antoinepic>) !

L’INTERVIEW

- Bonjour Antoine, peux tu nous présenter ta société et ta fonction?

Je suis Product Manager pour Viadeo.

Viadeo c’est un réseau social professionnel, une sorte de Facebook pour pro. Le groupe Viadeo compte aujourd’hui 25M de membres. Ils y trouvent des opportunités de carrière et de business.

Qu'est ce qu'un réseau social professionnel, peux tu nous expliquer son fonctionnement dans les grandes lignes?

Chaque membre a un profil qui le présente et des contacts (ses amis, ses collègues, sa famille) qui constituent son réseau.

Viadeo permet d'avoir un profil professionnel et d'être identifié comme un expert (en répondant à des questions, en écrivant des messages sur des hubs, en organisant des rencontres, etc...).

Que penses tu des rapprochements des réseaux sociaux avec des job boards? Est ce complémentaire ? N'a t on pas deux logiques différentes?

C'est plus que complémentaire, je dirais que c'est indispensable. On le sait tous, dans une démarche de recherche d'emploi, le réseau est primordial et sous-utilisé.

Lorsque l'on voit une offre d'emploi, on a le choix entre y répondre et avoir son CV au milieu de 15.000 autres CVs (et prier) ou bien passer par son réseau (un contact, ou un contact d'un contact qui travaille dans cette entreprise par exemple) et voir son CV en haut de la pile avec un petit post-it dessus ☺

Aujourd'hui le rapprochement entre l'APEC et Viadeo (Synchronisation des comptes) permet de répondre à cette problématique : sur chaque offre d'emploi, vous voyez si l'un de vos contacts (ou un de ses contacts) travaille dans cette entreprise, dans le même secteur, etc...

Que penses-tu de la place d'un réseau au sein de la prospection d'emploi?

Le réseau doit être au cœur de la prospection d'emploi pour la rendre efficace.

On vient de le voir, le réseau permet de pousser une candidature lorsque l'on répond à une offre d'emploi. Mais pas seulement !

Près de 75% des postes sont pourvus sans que l'on ait publié d'offres d'emploi. C'est ce qu'on appelle le « marché caché ».

Comment prospecter ce marché caché ? en utilisant son réseau ! En se rendant visible et en se positionnant comme un expert de son secteur, en étant pro-actif...

Comment peut on développer un réseau? Est ce à la portée de tous (secteur d'activité ...) ou réservé à une élite?

C'est bien sûr à la portée de tous.

Tout le monde développe son réseau, même sans le savoir. Votre réseau est constitué de vos amis, vos collègues, anciens collègues, anciens élèves, connaissances, famille. Tout le monde a un carnet d'adresses de contacts.

Le fait d'avoir ce carnet sur un réseau social sur Internet permet d'accéder aux contacts de vos contacts plus aisément et donc de gagner du temps de prospection, et de trouver tout de suite la personne à contacter.

Ex : Je cherche un avocat fiscaliste à Toulouse. Plusieurs solutions :

1 - J'appelle tous mes amis, ma famille etc pour leur demander s'ils en connaissent un. (temps estimé : 1 mois ☺)

2 - Je cherche dans les pages jaunes. Rapide, mais je ne sais pas sur qui je tombe, et lui n'est pas forcément motivé.

3 - Je cherche sur un réseau social « avocat fiscaliste », « toulouse », et j'ai une liste de résultats. La différence avec les pages jaunes, c'est qu'on me dit que pour tel ou tel avocat, nous avons un contact en commun. J'appelle donc ce contact, un ancien élève de l'ESC-Bordeaux, qui me met en contact avec son cousin, avocat fiscaliste à Toulouse.

Ça marche de la même manière pour une recherche d'emploi.

- Animer un réseau, est ce si difficile? Faut il multiplier ou centraliser un réseau? (Facebook, Twitter, Viadeo).

Ce n'est pas difficile. Par contre, ça prend du temps. Un réseau sur Internet, c'est comme un réseau « IRL » (*IRL = In Real Life ou Dans la Vie Réel*) : ça s'entretient. Si vous appelez une connaissance à qui vous n'avez plus donné de nouvelles depuis très longtemps pour simplement lui demander s'il connaît quelqu'un qui peut vous aider, ça ne marchera pas.

Je recommande de s'inscrire sur plusieurs sites complémentaires, mais pas sur tous (impossible à gérer). Choisissez-en 3-4 maxi (Twitter, Viadeo...) et surtout soyez actifs !

- Le réseau social professionnel peut-il être plus vu comme du piston ou comme un dérivé de candidature spontanée? Quelle démarche adoptée, passer par un tiers ou aller directement à la source?

Passer par un tiers est toujours une meilleure solution, qu'une offre soit publiée ou non (candidature spontanée). Lorsqu'une candidature arrive sur le bureau du DRH avec un petit mot d'un de ses collaborateurs qui le recommande, elle prend beaucoup plus de poids.

Aller directement à la source, lorsqu'il n'y a pas d'offre d'emploi ouverte est également une bonne stratégie (encore une fois, encore plus si c'est en passant par une connaissance commune 😊) : les recruteurs aiment les gens pro-actifs ! et même si cela ne marche pas tout de suite, ça vous fera un bon contact si le courant est passé.

- Question de point de vue, le CV papier est-il mort selon toi?

Non, le CV papier n'est pas mort. Mais aujourd'hui un CV papier ne suffit plus.

Les DRH « googlisez » votre nom. Ce que vous dites, vos contacts, votre manière de vous présenter sur votre profil, tout est épluché par les recruteurs. Donc autant en profiter pour se mettre en avant. Evitez les photos de soirées Facebook, et abusez des « Questions / Réponses » d'Experts sur Viadeo par exemple.

- Quels conseils donnerais-tu à des personnes cherchant à se créer un réseau professionnel, à améliorer leur visibilité?

Aujourd'hui, on compte 25M de membres sur Viadeo, plus chez Facebook, Twitter, etc...

Donc pour avoir un réseau professionnel utile, il faut être actif. Se rendre visible. Répondre à des questions, écrire des messages, solliciter des demandes de contacts motivées (bien identifier les personnes), envoyer des messages, demander des conseils, et surtout être prêt à donner plus qu'à recevoir.

- KelJob -

Interview Sophie Ak

“Il faut répéter le schéma demandé par le recruteur”

PRÉSENTATION

Responsable Marketing Emploi d’Adenclassifieds, Sophie Ak travaille dans le secteur de l’emploi sur Internet depuis 2004, date de son entrée chez Cadremploi.fr. Après 2 ans à la Communication chez IBM France, elle est recrutée chez Cadremploi.fr pour développer un réseau International de sites emploi qui sera lancé le 1er janvier 2005. Elle prend ensuite la responsabilité du marketing BtoB puis de l’ensemble du site Cadremploi.fr et lance CmonJob.fr en 2006.

D’abord Responsable Marketing Sites Média chez Adenclassifieds, société issue de la fusion avec Keljob, elle prend en charge début 2009 l’ensemble des marques emploi du groupe intégrant désormais également la marque CadresOnline.

L’INTERVIEW

- Bonjour, pouvez vous nous présenter votre poste et votre entreprise :

En tant que responsable marketing emploi (Cadremploi, Keljob, CadresOnline) chez Adenclassifieds, je m’occupe du marketing des sites dans leur intégralité. Notre objectif est la mise en relation candidat – recruteur. Dans cette optique nous devons :

- faire venir les recruteurs pour qu’ils déposent leurs annonces.
- attirer de nombreux candidats.

Keljob est une porte d’entrée sur plus de 50 000 offres d’emploi. Ces dernières sont des offres existantes sur des sites d’entreprises, des sociétés d’interim, de cabinets...

Le principe repose sur un moteur de recherche avancé. A partir de ce dernier, les internautes ont la possibilité de sélectionner les offres qui les intéressent qui vont les diriger vers des sites tiers.

- Keljob est il uniquement un moteur de recherche d'annonces?

Pas seulement. C'est un site emploi. A côté du moteur, qui s'appuie sur une technologie avancée, nous proposons un ensemble de services (alertes, dépôts de cv, webzine de l'emploi) qui font de Keljob un vrai site d'emploi.

Historiquement, notre spécificité était d'agréger des offres de sites de recruteurs. D'agrégateur, Keljob est passé petit à petit à un véritable ensemble de services à côté.

- De plus en plus de recruteurs utilisent les réseaux sociaux pour affiner leur sélection. Une charte éthique a été mise en place. Comment réagissez vous par rapport à ces pratiques?

Keljob est partenaire de la charte depuis son lancement. Aujourd'hui les réseaux les plus utilisés sont amicaux.

Selon l'Observatoire des réseaux sociaux réalisé par l'IFOP, les réseaux les plus utilisés sont copain d'avant, msn et facebook. Nous sommes persuadés qu'en tant que médiateur que cela peut être dangereux, notamment pour les traces numériques que les candidats laissent à titre personnel.

Nous cherchons à sensibiliser nos lecteurs sur le fait que ces informations peuvent être vues. Ce qu'on laisse sur Internet est accessible à tous, il ne faut pas croire le contraire.

Du côté recruteur, nous invitons nos clients à ne pas utiliser ces informations et à adopter une démarche éthique.

Les responsabilités sont partagées :

- Le recruteur doit se focaliser sur les compétences
- Le candidat doit être conscient de ses traces numériques

Tout est question de maturité. Cela va prendre quelque temps avant que les internautes prennent en compte les problématiques liées à leur identité numérique. Pour l'heure, ils ne se posent pas encore suffisamment la question dans un cadre professionnel.

- Que pensez vous des CV qu “buzzent”, est ce conseillé?

Sur Keljob, nous avons à coeur de promouvoir les succès qui se démarquent. Par exemple, nous mettons actuellement en avant la bande dessinée “[Luc Lemploi](#)”.

Cependant, c’est un exercice difficile, qui n’est pas à la portée de tout le monde. Ce n’est pas vraiment la peine d’y recourir et d’ailleurs très peu de candidats l’utilisent pour le moment.

Nous trouvons que les pièges sont plus importants que les bénéfices qui peuvent en être tirés. Cependant, quand il y a une belle réussite, nous la mettons en avant. Mais cela reste très anecdotique, que cela soit un CV vidéo, ou toute autre action.

Si cependant, les candidats souhaitent se lancer, nous conseillons fortement de tester leur action auprès de professionnels, de leur entourage, afin d’avoir des retours soit constructifs soit dissuasifs. Dans tous les cas, il est important de ne pas se lancer sans avoir pratiqué de tests.

- Pensez vous qu’il faille utiliser les réseaux sociaux pour aller directement à la source?

Les candidatures se font majoritairement sur les sites emploi et les sites des recruteurs. Il faut donc respecter le schéma demandé par le recruteur. L’utilisation des réseaux sociaux doit venir en complément, pour s’informer sur la société (valeurs, parcours ...)

Si l’on souhaite directement entrer en contact avec un dirigeant ou un responsable RH, il faut le faire en bonne intelligence. Il ne faut pas multiplier inutilement les contacts, ce qui serait une perte de temps, voir de crédibilité. On est plus dans une démarche qualitative, il faut avoir en tête ce que l’on attends et non agir de manière aveugle.

- Que pensez vous des plateformes de CV numériques, créées spécialement pour un format web?

L’avantage de ces formats, c’est que l’on rentre dans un template pré-défini. Ces CV sont ergonomiquement intéressant pour le candidat, car pensés pour le web. De plus, ils permettent d’optimiser en plus son référencement. L’inconvénient, c’est que l’on revient à un formulaire supplémentaire.

Attention, le CV Word reste plébiscité par les recruteurs, il ne faut pas le négliger.

Je pense que ce type de plateforme est surtout pour ceux qui sont en recherche active et/ou qui souhaitent développer leur identité sur internet.

- Selon vous, est-ce important de passer par Internet? Est ce la mort du CV papier?

Il faut être sur internet. C'est important. Le gros des offres d'emploi sont diffusées sur Internet. Il faut postuler sur Internet pour montrer que l'on possède des qualités spécifiques.

En terme de gestion, un CV papier c'est plus compliqué qu'un CV numérique. Les recruteurs doivent le scanner. Les entreprises disposent de bases de CV sur ordinateur.

Etre sur Internet, c'est montrer que l'on maîtrise les outils informatiques. Cela touche tout le monde, toutes les activités. Même les artisans ont besoin d'utiliser l'outil informatique aujourd'hui. Que cela soit pour communiquer, pour s'informer, pour recevoir des mails, Internet occupe une place importante, et ce auprès de tous.

Le CV papier n'est pas mort, mais c'est important d'avoir une démarche sur internet.

- Auriez vous des conseils à donner pour un candidat ?

Il ne faut pas seulement déposer son cv, mais aussi utiliser les outils qui sont mis à disposition:

1 - Les alertes email : vous allez pouvoir, avec le moteur de recherche et des mots clés, organiser de manière pertinente votre démarche. Vous avez ainsi la possibilité de régler les fréquences d'envoi (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle), selon que vous êtes en recherche active ou en simple veille.

2 - Le CV : déposer votre CV dans notre base de données. Il faut être visible, présent, de façon à être contacté. Par exemple, beaucoup de cadres changeant d'emploi par opportunité, ils ont placé leur CV, ont été par la suite contacté et ont évolué.

3. La News-letter sur le marché de l'emploi : informez vous sur le marché de l'emploi dans votre domaine, recevez nos conseils sur la manière d'appréhender votre démarche... Ainsi, vous serez "armé" pour passer vos entretiens.

Interview Korben

“ Les descriptions de poste font souvent peur ”

PRÉSENTATION

J’ai débuté professionnellement en informatique en faisant de l’administration réseau.

J’ai donc des connaissances en Unix, réseau IP...etc

J’ai enchaîné ensuite sur le développement. J’ai fais un peu de PHP, pas mal de Delphi (je suis le “créateur” de RockXP), j’ai aussi développé un peu en J2EE (J’ai suivi quelques formations J2EE, BPEL chez Oracle)

Maintenant, je m’occupe principalement de projets pour des grands noms du tourisme. Les technologies que nous utilisons sont principalement le XML et les Webservices. Mis à part mon poste chez Afidium (www.afidium.com), je suis aussi chef de projet XFT (ExchangeForTravel.org). Je m’occupe d’orienter et de développer ce langage XML propre au monde du tourisme.

Plus personnellement, je partage mon goût pour l’informatique sur mon site personnel (je n’appelle pas ça blog car il existait bien avant l’invention officielle du “Blog”).

L’INTERVIEW

- Bonjour Korben, peux tu présenter ton site web ? Comment cela marche t il?

Remixjobs est un site d’offres d’emploi dans le secteur du web et des technologies. Il permet aux recruteurs de poster une offre gratuitement, de la diffuser à un maximum de gens en temps réel à la fois via le site, via les réseaux sociaux, les flux RSS ou la newsletter et permet aux personnes qui cherchent du travail de rester connectés en permanence aux offres d’emploi sans changer leurs habitudes. Ceux qui utilisent twitter verront les offres arriver en live dans leur timeline, ceux qui sont sur Facebook les verront bientôt affichées sur leur mur... etc

On a beaucoup d'idées, à la fois pour maximiser la diffusion de l'offre mais aussi pour offrir aux recruteurs de vrais outils pour gérer l'afflux des propositions.

- L'idée de monter ta propre plateforme, est ce parce que tu ne trouvais pas les autres plateformes adaptées?

En partie. Les sites classiques d'emploi sont très riches en terme d'offre mais restent très coûteux pour les recruteurs à la fois en argent et en temps. En effet, les formulaires sont très pénibles à remplir et la diffusion de l'offre reste limitée au seul site.

C'est pour essayer de changer tout ça, remettre l'offre d'emploi dans le monde réel, que nous avons créé Remixjobs. Notre but c'est que les gens trouvent un travail. Ça peut paraître utopiste mais en diffusant l'offre à un maximum de monde, le plus rapidement possible, de manière simple, nous souhaitons rendre la recherche d'emploi aussi simple que de poster un tweet ou un message sur Facebook.

- Vous avez réalisé un partenariat avec <http://www.jobfact.com>, comment cela s'est-il passé? Qu'est-ce que cela apporte?

Jobfact se positionne sur un terrain différent du notre. Chez Jobfact, vous mettez votre CV en ligne de manière anonyme et ensuite, ce sont les recruteurs qui viennent vous chasser. Ça nous a paru complémentaire car nous ne proposons pas pour le moment la possibilité de mettre de CV en ligne. Mais nous travaillons à cela en v2. Jobfact nous permet d'alimenter la base d'offres de Remixjobs avec des offres qu'on ne trouve pas ailleurs.

- Pour l'heure, tu ne t'adresses qu'à la branche high tech. Penses-tu que l'avenir se jouera sur des plateformes hyper segmentées?

Je pense oui. En tout cas, pour le moment nous nous limitons au high tech pour des raisons logistiques mais aussi parce que dans ce domaine, nous savons de quoi nous parlons et surtout de quoi ont besoin les gens qui travaillent ou recrutent dans ce secteur. Nous voulons leur faire un service sur mesure.

- Tu as toi même changé d'emploi récemment il me semble. Trouvé un nouveau job est il plus facile lorsque l'on dispose d'un blog reconnu?

haha... Pour le moment, j'ai encore le même job mais j'ai démissionné pour créer ma société. Donc je n'ai pas vraiment de nouvel emploi mais je suis en train de créer le mien. Je vais faire un peu de conseil (web, technique...etc) et monter quelques petits site web. (je commence avec Remixjobs)

- Aurais tu des conseils à donner à quelqu'un cherchant un emploi?

- Ne pas avoir peur d'y aller... Les descriptions de poste font souvent peur mais n'ayez pas peur, vous serez à la hauteur.
- Mettez toutes les chances de votre côté en brassant à un maximum d'offres
- Essayer de vous distinguer des autres. Envoyez un portefeuille, montrez que vous avez des projets personnels...Etc . Bref, montrez que vous êtes un passionné
- Continuez à vous auto-former pendant votre chômage et ne restez pas devant la TV (joke hein)
- Suivez les flux tweeter, RSS and co de Remixjobs.com

Interview Yoan Lureault

“ Les réseaux sociaux apportent une réelle valeur ajoutée aux méthodes de recrutement ”

PRÉSENTATION

Ma fonction au sein de PIXOJOB hormis celle de gérant, est d’apporter à cette société, différentes solutions :

- l’aspect recrutement sur lequel j’interviens pour mieux évaluer nos candidats et être à l’écoute de nos clients. Quand un client nous parle de son infrastructure, de son équipe, des langages utilisés, nous maîtrisons ce dont il nous parle. Cette écoute nous permet d’être encore plus précis dans notre sélection et d’avoir un dialogue concret de conseil avec le client.

- l’aspect communication sur lequel je vais intervenir épaulé par Emmy Montigny afin d’assurer à PIXOJOB, une présence sur la toile. Depuis la création de PIXOJOB, nous sommes très impliqués dans les réseaux sociaux et souhaitons être les plus présents afin d’être au plus près de notre communauté.

Afin de répondre au mieux à nos candidats mais aussi à nos clients, nous sommes en permanence à l’affût des nouveautés qui se pratiquent tant en matière de communication qu’en matière de nouvelles technologies. Pour ce faire, nous sommes visibles sur l’iPhone, Android et très prochainement sur l’iPad. S’agissant de l’Iphone, il s’agit d’un domaine pour lequel nous recrutons de plus en plus de profils.

Enfin, pour ne pas perdre mes acquis techniques, je continue de développer et de créer les sites/services de PIXOJOB.

Bref, j’essaie d’être toujours au courant des nouvelles technologies, des innovations pour aider et accompagner au maximum nos clients et candidats.

- Bonjour Yoan, peux tu nous présenter ta société ?

Je représente PIXOJOB un cabinet de recrutement informatique spécialisé web et multimédia. Nous sommes 2 fondateurs Jean de Lantivy et moi-même (Yoan Lureault).

Nous avons décidé de créer PIXOJOB il y a de cela presque deux ans. Jean possède une compétence dans le recrutement longue de 10 ans et sait recruter avec un réel talent. De mon côté, étant un ancien développeur web puis chef de projet, nous avons décidé après de nombreuses années, de monter un cabinet de recrutement pour offrir à nos clients 2 atouts : une expérience réelle du recrutement associée à une compétence technique et fonctionnelle du web. Lors d'un recrutement, nous offrons ainsi à nos clients ce « plus » technique qui nous permet de mieux qualifier les candidats que nous recrutons. Lorsque nous présentons un candidat celui-ci a donc fait l'objet d'une validation d'ordre technique en plus de l'entretien classique.

- Vous êtes une société de recrutement à la pointe des nouvelles technologies : vous utilisez les réseaux sociaux pour diffuser vos offres. Les utilisez vous aussi pour sélectionner un candidat?

Nous utilisons de moins en moins les annonces pour diffuser nos offres. En effet, depuis la création de PIXOJOB nous avons remarqué que les annonces apportaient peu de résultats. Je ne parle pas là de la qualité des candidatures, des profils... mais d'avantage des candidatures ne correspondant pas à nos recherches. Il arrive très souvent que nous trouvions de bons profils mais qui ne correspondent pas aux compétences requises pour le poste proposé.

Nous devons donc répondre à cette problématique : fidéliser et acquérir de nouveaux candidats.

Nous avons très vite réalisé que les réseaux sociaux représentaient un moyen bien plus efficace que les jobboards. Prenons l'exemple de Twitter qui nous apporte beaucoup. Il n'est pas tout de vouloir twitter des offres en attendant des retours car les "twittos" ne sont pas là pour recevoir toutes les x minutes/heures des messages du style " #emploi DEVELOPPEUR PHP PARIS <http://url>".

Car en regardant bien la timeline des comptes qui diffusent ce genre d'annonce on s'aperçoit qu'il n'y a aucune réponse aux utilisateurs. En bref, ce ne sont que des annonces. (Il faut apprendre à donner avant de recevoir.)

En revanche, en étant en relation avec une communauté, en y participant activement en apportant son goût pour le recrutement mais aussi son expérience, les utilisateurs s'en souviennent et viennent plus facilement nous voir. Je le répète souvent mais j'aime qu'on vienne nous parler comme si nous étions de vieux amis. Nous sommes simples à approcher ce qui, de toute évidence, facilite grandement les choses.

En conclusion, les réseaux sociaux sont là pour être vivants, apporter du mouvement, du concret tant pour les personnes en recherche d'emploi dans notre secteur que pour nous. Nous avons remarqué qu'en moyenne 70% de nos recrutements étaient réalisés directement ou indirectement par le biais des réseaux sociaux et leurs dérivés (blog, iphone, cooptation ...).

- Penses tu que les réseaux sociaux seront un handicap pour les futurs candidats? Va t on vers une mutation des usages de ces derniers? En positif, en négatif?

C'est une question délicate. Je pense effectivement que nous tendons petit à petit vers une mutation des usages des recrutements et qu'il faudra que les candidats suivent cette mutation. Pour le moment, beaucoup de recrutements se font encore par annonce ou par cvthèque mais cela va évoluer rapidement compte tenu de l'efficacité de moins en moins probante de ce type de système. Tous ceux qui sont activement présents sur les réseaux sociaux s'aperçoivent de leurs réels atouts et potentiels.

S'agissant des candidats, ces derniers vont devoir évoluer et appréhender ce nouveau moyen de recherche de poste. Ils vont devoir apprendre à être plus présents sur les réseaux sociaux tel que twitter, linkedin, viadeo... afin que leurs profils soient facilement accessibles et visibles. Je pense qu'à moyen terme, certains domaines d'activités comme l'informatique par exemple seront obligés de recruter en s'aidant des réseaux sociaux.

Cette mutation aura des effets positifs mais également négatifs car il faudra que les candidats apprennent à se distinguer, à mieux se faire voir (référencer), jouer de leurs expériences pour être encore plus visibles des recruteurs (e-reputation et "personal branding" comme pour les marques).

Mais ne vous inquiétez pas, le CV “classique” à encore de beaux jours devant lui. Exemple : un profil viadeo n’est qu’un CV en ligne, non ? Ceci a un réel avantage car cela permet une mise à jour rapide mais cela permet également d’avertir toute sa communauté (amis, recruteurs,...) des modifications apportées. Doyoubuzz montre bien que le CV est encore très important car il s’agit d’une vitrine ouverte à tous. Néanmoins, un profil vide ou pas à jour fera l’effet inverse. Il vaut mieux n’avoir aucun compte qu’un profil vide et/ou jamais mis à jour. Etre présents sur les réseaux sociaux va apporter une réelle valeur ajoutée aux candidats en recherche d’un emploi. Mais attention, cela ne touche encore que quelques domaines. Les réseaux sociaux ne touchent encore principalement que le secteur tertiaire.

Le message aux candidats ” Soyez connectés ” et gérez votre e-reputation (La e-reputation est la gestion de son image et de sa présence sur le web)

- On a beaucoup entendu parler d’une charte éthique sur le recrutement en ligne, notamment avec l’engagement des recruteurs de ne pas utiliser les réseaux sociaux. Penses tu qu’une telle charte puisse réellement empêcher un recruteur de name googler un candidat?

Il me semble que cette charte n’engage en rien les recruteurs à ne pas googliser un nom. Si par exemple ce dernier veut recruter un community manager comment savoir si ce dernier est réellement bon ? En regardant son profil ou sa timeline ? Oui, mais pas seulement.

En tapant son nom dans google on peut savoir ce que ce dernier a pu faire. Si on trouve des articles sur des blogs qui parlent de cette personne en bien et qui mettent en avant son professionnalisme cela est-il mauvais ? Si on trouve beaucoup de résultats à son sujet, que peut-on se dire ? Est-il bon ? Mauvais ? Cela peut nous permettre de nous faire une opinion sur ses qualités professionnelles. En revanche, ce que je n’approuve pas, ce sont les recruteurs qui se rendent sur facebook afin de savoir ce qu’a fait le candidat la veille au soir dans sa sphère privée. Nous sommes là pour juger des qualités professionnelles et humaines d’un candidat et non de ses amis/ soirées/famille...

Il est alors bon pour le candidat de faire attention à l’image qu’il peut faire paraître car certains recruteurs ne vont pas se gêner pour se faire une opinion tronquée car basée sur des critères autres que professionnels. Est-ce parce que l’on me voit avec une cravate sur la tête et un verre de vin dans la main que je suis mauvais ? Non bien évidemment, mais beaucoup se font des opinions sur ce genre de détails.

Ce que je peux conseiller de mieux aux candidats c'est d'autoriser l'accès à leurs facebook uniquement à leurs proches.

Par ailleurs, de plus en plus de candidats laissent sur leur CV, les profils numériques style viadeo, linkedin, blog ... ce que je trouve très bien car cela incitera le recruteur à se rendre sur ces profils plutôt que de googliser le nom.

Je pense au final que quelqu'un qui veut se renseigner sur une personne pourra le faire sans problème que cela soit avec Google, Facebook, 123 People ... chacun est libre de le faire. Notre politique chez PIXOJOB est de ne pas le faire pour les candidats que nous rencontrons.

- Vous ne vous adressez qu'aux professionnels du web et du multimédia, il est normal d'utiliser de tels canaux. Penses tu que tout un chacun est concerné par ce type de recrutement? Faut il être attentif à sa réputation, et faut il veiller sur le web? Je pense notamment au boucher du coin.

Que cela soit un boucher, un commerçant, un e-commerçant, une société, un candidat... je pense qu'il faut être très vigilant à l'image que l'on veut donner de soi (Personal branding ou e-reputation). Je pense qu'il est préférable de séparer sa vie publique de sa vie privée sauf bien entendu si les 2 peuvent se confondre.

Prenons l'exemple d'un blogueur qui a le même compte pour diffuser ses news que pour parler des soirées ou bien encore de ses opinions. L'image de soi que l'on veut faire passer appartient à chacun d'entre nous mais il est préférable d'essayer de maîtriser au mieux son image pour ne faire apparaître que ce que l'on souhaite.

Prenons l'exemple d'un produit X. Essayez de taper sa référence dans google pour voir comment ce dernier apparaît : blog, comparateur, avis d'utilisateurs ... imaginez que tous ces canaux citent ce produit comme étant de mauvaise qualité? Qui ne va pas chercher sur google avant d'acheter un produit (téléphone, ordinateur, imprimante, hôtel ...) . Beaucoup d'achats qu'ils aient été effectués sur internet ou non ont en tout cas été influencés par une information trouvée sur internet.

Les réseaux sociaux peuvent apporter beaucoup pour le recrutement en ce qu'ils représentent une aide à la prospection et permettent de se faire connaître. Nous sommes tous potentiellement intéressés par ce type de recrutement. Quelqu'un qui parle sur les réseaux de son expérience pourra conforter une personne dans sa décision.

Je prends l'exemple d'un développeur web qui a un blog et qui publie souvent des articles, des codes, des exemples, des conseils sur le développement, des tutos... il donnera tout de suite une bonne opinion de ses qualités professionnelles et également de son expérience. Nous conseillons souvent à nos candidats de partager leurs connaissances et d'être activement présents sur les divers réseaux sociaux.

Un bon réseau de relations peut permettre dans le temps de se créer des contacts, des opportunités d'emplois... même si cela prend beaucoup de temps, cela peut à terme, avoir de réelles retombées.

Je pense que le boucher du coin à néanmoins encore du temps avant de se faire googliser mais combien d'hôtels se font googliser ?

Bref, il faut être tout à fait attentif à son image et la maîtriser le plus possible.

- Que penses tu d'un CV qui buzz, est ce un gage de qualité? Penses tu qu'aujourd'hui, pour se faire recruter il faille être un grand graphiste ou un grand réalisateur?

Alors là c'est le même cas de figure qu'un chanteur qui se fait connaître par le web et par le buzz qu'il suscite. Combien vont essayer de le faire ? Combien vont réussir à se distinguer ? Combien de temps cela va-t-il leur prendre ?

Un CV qui buzz n'est pas un gage de qualité car ce dernier peut l'être pour différentes raisons : très beau montage (video, graphique, dessin...), un message drôle et/ou communiquant ... le buzz se faisant ainsi sur des raisons autres que le fondement/contenu même du cv. C'est un peu comme une maison que l'on visite. La première chose que l'on voit c'est l'extérieur. Si l'extérieur ne nous plaît pas nous aurons de suite un avis négatif sur la maison et il sera dur de nous faire changer d'avis (idem si l'aspect extérieur nous plaît, l'avis sera déjà plus positif pour la suite de la visite).

Un CV qui buzz est loin d'être un gage de qualité mais peut néanmoins donner des indications sur la nature de son investigateur. Si une personne fait son buzz autour de sa vidéo qui montre une très belle réalisation, un beau montage, de beaux effets ... on peut se dire que ce dernier est alors bon dans ce domaine. Mais dans le cas inverse, si un responsable de comm chante sur une musique drôle et que son CV est plutôt humoristique, est-ce un bon communicant ?

Il n'y a pas que la video mais la plupart du temps les CV qui "buzz(ent ?)" sont ceux au format video. Sauf cas à part je ne crois pas beaucoup à la pertinence de l'info qui passe un peu comme le CV vidéo qui n'est à mon sens, pas un bon moyen pour rechercher un emploi. Vous imaginez-vous regarder plus de 200 CV video par semaine durant chacun plus de 2 minutes ?

Restez "classiques" pour la rédaction de son CV mais renforcez votre présence sur les réseaux .

- Que penses tu de la notion de réseau, êtes vous intéressés par des utilisateurs ayant développé un bon réseau?

La notion de réseaux est vraiment quelque chose qui me passionne et qui est, à mon sens, très importante. Je parle de réseau numérique ou classique (cercle amical, familial ...) qui nous apporte énormément. Combien de candidats que nous avons recrutés ont parlé de PIXOJOB à leur réseau, nous apportant ainsi de très bonnes candidatures.

C'est l'exemple type du développeur qui connaît des développeurs de son niveau et qui du coup peut nous recommander. Plus un utilisateur à un réseau important plus ce dernier peut potentiellement nous aider dans nos recrutements. Que cela soit vraiment quelqu'un qui parle directement de nous ou encore ce petit " RT " (sur Twitter) cela peut vraiment faire parler de nous et faire connaître nos opportunités.

- La candidature spontanée est elle un acte révolue? Que faut il faire?

La candidature spontanée n'est pas révolue bien au contraire ! Combien de candidats nous approchent soit par email, par courrier ou par les réseaux car ils sont à la recherche d'un poste. Toutes les candidatures sont retenues chez nous afin d'être traitées ultérieurement et proposées par la suite. C'est pour cela que je conseille à tous les candidats de nous suivre sur twitter, sur notre site et blog mais aussi par le biais de nos flux rss, iPhone et Android pour être tenus au courant de nos nouvelles offres.

La candidature spontanée par simple courrier ou email à évolué et va encore continuer dans ce sens. Une candidature qui à l'instant T ne donne pas de réponses pourra en donner peut être 1 semaine, 1 mois ou 6 mois après.

Que faut il faire ?

Avoir un CV toujours à jour, le plus complet, le plus clair... Etre présent sur les réseaux à usages pros style LinkedIn ou Viadeo.

- Point de vue personnel : penses tu que le CV Papier soit mort? Faut il aujourd'hui être une personne numérique?

Je ne pense pas que le CV papier classique soit mort mais je pense qu'il est complémentaire au CV numérique. De plus en plus d'échanges/ de candidatures/ d'approche directe ... se font de façon numérique. Le CV au format papier vient souvent à la fin d'une période de recrutement (exemple : un entretien). Mais là encore, je pense qu'à l'instant où je parle tout dépend du domaine d'activité. Le CV papier tel qu'on le connaît est souvent un fichier .doc ou .pdf qui, transmis lors d'une candidature, est envoyé par e-mail.

Il est certain que le CV papier matériellement parlant a tendance à disparaître mais sa version numérique est toujours présente en plus d'une présence sur une plate-forme telle que DoyouBuzz par exemple.

Je pense que tout est complémentaire même si, il est vrai, nous ne recevons quasiment plus jamais de CV par la poste. Depuis 2 ans que nous existons, nous n'avons reçu qu'une dizaine de CV au format papier.

- Aurais tu des conseils à donner à des gens susceptibles de vouloir trouver un travail sur le web?

Oui j'ai beaucoup de conseils à donner en attendant l'organisation très prochaine d'une rencontre et la parution d'un livre blanc sur " Comment se faire chasser à la sauce 2.0". N'hésitez pas à nous suivre pour être au courant de la sortie du livre électronique. Néanmoins, je peux d'ores et déjà vous conseiller deux choses " Soyez visibles sur les réseaux et prenez contact avec les sociétés qui sont dans le secteur de l'emploi (cabinet de recrutement, jobboards, site..) " mais surtout " Restez vous même et honnêtes ».

Nous sommes là pour les candidats qui souhaitent avoir des conseils, des renseignements ... N'hésitez donc pas à nous contacter par le biais des réseaux sociaux.

- Le mot de la fin.

Le recrutement est toujours le même sauf que ce dernier s'accélère et aborde de nouvelles facettes. Dans un avenir très proche, tout évoluera encore plus vite. Les méthodes des recruteurs évoluent, les approches sont différentes mais le cœur du métier du recrutement reste le même lorsque l'on doit rencontrer les candidats.

Les réseaux sociaux apportent une réelle valeur ajoutée aux méthodes de recrutement, cela nous permet de chasser des candidats qui ne sont pas forcément inscrits sur des CVThèques.

Le réseau social n'est pas simplement une banque de données, il est en effet animé par des personnes avec qui nous aimons être en relation.

Interview Andy Gugenheimer

“ les généralistes ne correspondent pas très bien à une recherche spécifique ”

PRÉSENTATION

Sport Invest Search est né de la volonté de mettre à disposition des dirigeants de sociétés intervenant dans les “industries du sport” une structure capable de leur trouver rapidement les profils spécifiques dont ils ont besoin pour accompagner leur croissance et leur développement.

Depuis 18 ans dans le sport Andy a occupé différents postes à responsabilités chez Nike France, Oakley Europe, Promo-stock.com (en tant que fondateur), Alain Mikli International et Rip Curl International. Il intégré le groupe Sport Invest en créant Sport Invest Search en 2006 et www.mysportprofiler.com en 2008.

L'INTERVIEW

- Bonjour Andy, pouvez vous nous présenter votre société?

Le seul cabinet de chasse et de recrutement entièrement dédié à l'industrie du sport avec des bureaux à Paris, Biarritz, Hong Kong et Munich.

- Comment recrutez vous vos candidats? Utilisez vous Internet?

Nous utilisons à 50 % notre propre réseau, 20 % la base de données CV, et 30 % le social network, donc sur Internet.

- Comment organisez vous votre chasse? Quelles sont les grandes étapes?

Après un premier rdv chez le client il y a 8 étapes qui sont aussi citées sur notre site www.sportinvestsearch.com

01. Kick off meeting

La première étape consiste à mener des discussions approfondies avec les managers clés de notre client. Ces discussions nous permettent d'une part de comprendre le profil recherché avec les priorités, compétences requises et autres exigences qui y sont liées ; et d'autre part de voir comment il doit adhérer aux objectifs stratégiques ; à la structure et aux attentes de la société. A partir de ces informations détaillées nous pouvons identifier, évaluer et expliquer précisément cette opportunité de carrière aux meilleurs talents de l'industrie.

02. Historique

Nous demandons à notre client de nous informer de toutes les actions préalablement entreprises quant au poste à pourvoir comme par exemple nous communiquer le nom des candidats n'ayant pas été retenus et le nom de leur société. Par cette approche nous souhaitons éviter la duplication, les désagréments et les dépenses inutiles.

03. Synergie candidats

Nos clients peuvent naturellement avoir leurs propres candidats potentiels. nous leurs demandons alors de mettre ces derniers en contact avec Sport INVEST Search afin de leur faire passer un entretien et de les évaluer au même titre que tout autre candidat, cette démarche faisant partie intégrante de notre activité de conseil.

Nous la proposons également pour des candidats retenus en interne.

04. Sourcing

La sélection des candidats se fait à la fois sur la base de notre réseau de connaissances, par approche directe et via des annonces sur le web (sous réserve de l'accord du client et sans mention du nom de la société). Nous pouvons ensuite soumettre une liste de sociétés et de candidats ayant réussi dans le même domaine mais aussi cibler des profils plus atypiques issus d'industries différentes. Bien que cette étape puisse paraître longue, elle garantit à notre client une sélection exhaustive.

05. Screening

Les dossiers retenus sont examinés en tenant compte du bilan des entretiens tenus par nos consultants et des références soumises par des sources fiables proches du candidat. Dans la mesure du possible nous demandons des références auprès d'anciens supérieurs, collègues et relations extérieures du candidat. Une courte liste de 3 à 5 candidats hautement qualifiés et motivés pour le poste est alors soumise au client.

06. Présentations

Nous remettons un rapport écrit confidentiel et détaillé pour chaque candidat. Ce rapport reprend de façon synthétique les réalisations du candidat et inclut une évaluation par Sport INVEST Search de ses forces et faiblesses en relation aux exigences du poste. Si le rapport est positivement perçu nous proposons alors au client de rencontrer la ou les personnes choisies lors d'une journée complète d'entretiens dans ses locaux ou ceux de Sport INVEST Search. Cette journée servira de base d'échanges entre les trois parties, participant ainsi au recrutement et garantissant un bon niveau d'évaluation pour entamer le processus de négociation final. Enfin, après une phase d'élimination, de nouveaux entretiens suivront avec le ou les deux derniers candidats restants. Ces entretiens seront menés par le client sans la présence de Sport INVEST Search.

07. Recrutement

Dans la phase finale du processus d'embauche nous assistons à l'élaboration du contrat, considérant que l'accord d'un candidat à l'offre proposée est le fruit d'un travail commun entre le client et Sport INVEST Search. Nous finalisation donc ensemble la définition du poste et son titre, les engagements réciproques, les opportunités d'évolution ainsi que les conditions salariales et avantages en nature.

08. Suivi

Dans les 90 jours qui suivent la date d'embauche, nous initions une discussion avec le candidat avec l'accord du client, auquel nous soumettons ensuite les résultats.

Cette rencontre nous semble très importante car elle permet de vérifier la justesse du choix du candidat par les deux parties et d'identifier d'emblée les malentendus ou mauvaises définitions possibles.

Nous restons en contact avec notre candidat et notre client afin d'évaluer et faciliter son intégration dans l'organisation.

- Le réseau est il important? Ou un simple CV suffit?

Le réseau est la base pour toute carrière dans l'industrie du sport. Le "design et contenu" du CV a encore plus son importance lorsque le candidat n'est pas encore présent dans cette industrie.

- Les sites d'emploi sont ils adaptés pour des marchés segmentés?

Il y a quelques spécialistes, mais les généralistes ne correspondent pas très bien à une recherche spécifique.

- Que conseillerez vous à un candidat cherchant un emploi pour se faire remarquer?

Créer un CV d'une page qui donne envie d'être lu et qui indique clairement les avantages/qualités du candidat, puis son expérience et le poste qu'il cherche. Utiliser les réseaux sociaux est un plus. Je me sers de linkedin pour l'international, xing pour l'Europe du Nord et Viadeo pour l'Europe du Sud.

Interview Karine Loncle

“ Je ne pense pas que le web change radicalement les méthode RH”

PRÉSENTATION

Karine Loncle est directrice RH dans une école de commerce. Elle représente le cas classique des ressources humaines, qui dans bon nombre de cas utilisent peu les réseaux sociaux.

INTERVIEW

- Vous êtes directrice des RH. Quelle méthode utilisez vous pour recruter vos candidats sur le web?

En ce qui concerne le recrutement, mon utilisation du web se limite à la diffusion d'annonce sur des sites dédiés, job board.

- Utilisez vous les réseaux sociaux pour profiler un candidat?

Par habitude mais également et surtout par principe, je ne fais pas de recherche ni a priori ni a posteriori sur les candidats ou collaborateur via les réseaux sociaux.

Je considère que l'appréciation d'un candidat et d'un collaborateur doit se faire sur ses compétences professionnelle et la réalisations de son activité professionnelle.

L'image qu'il peut avoir, volontairement ou involontairement à l'extérieur du cadre professionnel n'a pas et ne doit pas avoir d'incidence sur la relation de travail.

Je précise toutefois que ce raisonnement est valable eu égard aux type de poste existant au sein de l'école et que peut être dans d'autres organisation, certains type de poste peuvent nécessiter une autre approche.

De façon générale, mon approche de la problématique de "image" qu'elle soit papier ou numériser est la même.

Par exemple, si un de nos collaborateurs était mis en cause dans des actes de nature délictuelle, que ce soit par voie de presse, audio ou numérique, nous pourrions être amenés à nous interroger sur l'impact quant à la relation de travail, mais toujours dans les limites légales à savoir qu'en tant qu'employeur, nous sommes tenus par les décisions de justice et uniquement les décisions.

Pour prendre un exemple lié à l'actualité, un salarié qui ferait l'objet d'une garde à vue ne peut être sanctionné par l'employeur du seul fait d'une garde à vue qui n'est qu'un acte de procédure.

- Le web change-t-il les pratiques RH?

Je ne pense pas que le web change radicalement les méthodes RH, il y a juste un transfert du format papier au format numérique pour l'envoi et la réception des documents mais globalement la démarche reste la même: la mail et non plus le courrier.

- Quels conseils donneriez-vous à quelqu'un qui chercherait à postuler par le web?

Les conseils que je donnerai sont les suivants: les documents sont envoyés sur support informatique, il faut donc raisonner en terme de présentation par rapport à ce support.

Les CV sont maintenant consultés directement sur écran, il faut donc que le format informatique soit facile d'accès, qu'à ouverture informatique du document n'apparaisse pas les trames informatiques.

Cette remarque est particulièrement vraie pour les personnes dont le poste exige une maîtrise des outils bureautiques: la présentation du courrier d'accompagnement et du CV doivent donc être particulièrement soignés.

Interview Vincent Plançon

“ Il faut se positionner en adéquation avec les besoins du marché et des entreprises”

PRÉSENTATION

Je suis issu du monde du développement. J’ai obtenu un BTS en programmation en 2002 et ne trouvant rien dans le domaine sur Caen je me suis reconverti sur le tas dans le commerce. J’ai donc passé 5 ans en BToB chez un distributeur SFR Entreprise sur Caen puis j’ai déménagé à Nantes en Janvier pour suivre ma chère et tendre. J’ai oeuvré 1 an en SSII sur Nantes et la crise a frappé à la porte et je me suis retrouvé sur le carreau. Du coup j’ai pris le temps de trouver un projet qui me tiendrait vraiment à coeur de défendre professionnellement et je suis donc arrivé chez I.M.I.E en Aout 2009. Dans cette société j’ai de multiples casquettes ...

J'encadre les stagiaires sur tout ce qui concerne la recherche de stage ou d'emploi (CV, Lettre de Motivation, Entretiens d'Embauche, Techniques Commerciales)

J'ai aussi pour mission de trouver des stages et des entreprises d'accueil pour nos stagiaires et je m'occupe également des relations entreprises, des relations partenaires et de façon plus générale de la communication de l'entreprise.

L’INTERVIEW

- Bonjour Vincent, pouvez vous nous présenter votre société?

I.M.I.E est un centre de Formation spécialisé dans la reconversion vers les métiers de l’Informatique (Développement, Systèmes et Réseaux, Management de Projets). Nous accompagnons des stagiaires venus d’horizons divers mais qui ont en commun une motivation et un projet professionnel sérieux. Ce centre de formation existe depuis un an et il prend la suite d’IFC et de l’Ecole des Réseaux qui existent depuis 1994 et dont Daniel Bregeon est le créateur.

Nous sommes situés à Rezé, où une équipe de 10 personnes coordonnent leurs efforts pour accompagner les stagiaires dans la réalisation de leur projet professionnel. Ma mission est d'accompagner et d'encadrer nos stagiaires, je m'occupe également des relations entreprise notamment pour la partie stage et alternance.

- Vous dispensez des formations professionnelles. Quelle vision avez vous du marché de l'emploi actuellement?

Le marché s'est nettement tendu pendant la crise mais on sent une légère reprise. Pour notre part les entreprises sont toujours demandeuses de stagiaires, par contre elles forment de plus en plus leurs collaborateurs en interne et pas nécessairement via l'alternance malheureusement. Cependant, nous nous positionnons clairement pour accompagner les entreprises dans leur démarche de recherche de compétences. Il est même primordial que ce soit à nous, en tant qu'organisme de formation de nous adapter aux attentes des entreprises pour proposer, à nos stagiaires et alternants, des formations en adéquation avec les besoins du marché.

- La formation est elle devenue un choix inévitable? Comment se repérer dans la jungle Internet?

Il est évident que c'est en période de crise que les collaborateurs doivent se former ou monter en compétence, surtout dans le domaine informatique. Pour les demandeurs d'emploi, de nombreux dispositifs sont mis en place au niveau de la région et la formation et la reconversion sont donc fortement développées.

Concernant la multitude des offres, il est important aujourd'hui de bien verrouiller son projet professionnel et de le sécuriser surtout.

Chez IMIE, nous sommes également éditeurs logiciel et nous avons développé une plateforme nommée E-Testing, qui nous permet d'effectuer des tests de compétences techniques afin de border le parcours pédagogique de nos stagiaires et alternants.

Savoir ce que l'on veut faire, le valider et ensuite trouver l'organisme qui répondra au mieux au besoin pédagogique mais aussi qui véhiculera des valeurs proches de celles des candidats.

- Selon vous, comment rendre pertinente une recherche d'emploi? Qu'attendent les recruteurs?

Tout d'abord, il faut se positionner en adéquation avec les besoins du marché et des entreprises, en terme de compétences technique. La crise a laissé de nombreux salariés sur le carreau et du coup la concurrence sur les offres d'emploi a augmenté. Il faut donc se différencier de ses camarades. L'auto-formation est dans ce cas, à mon sens, indispensable.

Un parcours de formation en centre peut également être un plus. Nous recevons régulièrement en journée découverte des demandeurs d'emploi ayant de l'expérience mais qui souhaitent se "mettre à jour" via une formation et l'obtention d'un titre professionnel. Ensuite, les recruteurs attendent aussi que les candidats valorisent leur "capital humain". Qu'est-ce que vous pouvez apporter à notre entreprise? C'est un standard pendant les entretiens, mais cette question est une véritable porte ouverte pour valoriser son savoir-être et ses compétences "humaines". Les candidats motivés, force de proposition et déterminés tireront plus facilement leur épingle du jeu.

- Sensibilisez vous vos participants aux enjeux du web, notamment à leurs traces numériques?

Effectivement les traces numériques sont un point sur lequel nous sensibilisons nos stagiaires, car il est aujourd'hui possible de rater un job à cause d'un commentaire ou d'une photo qui discréditerait le candidat.

Nous les engageons même à laisser de nombreuses traces numériques, pourvues qu'elle donnent du crédit à leur démarche (ex: se positionner comme un expert en la matière en laissant des commentaires sur des sites d'entreprises, ou blog emplois ou sur des sites spécialisés). De plus nous les encourageons vivement à utiliser les nouveaux support de communication pour augmenter leur visibilité (ex: Viadéo, Twitter, Blogs Emplois etc)

- Que pensez vous des annonces d'emplois? Un candidat doit il en avoir peur? Ou doit il s'améliorer selon la demande?

Les annonces d'emplois sont extrêmement importantes car elles nous permettent à nous Organisme de Formation de visualiser les tendances du marché et aux candidats d'anticiper au mieux les compétences sur lesquelles se former pour améliorer leur employabilité.

A mon sens, le candidat ne doit pas avoir peur des offres, bien au contraire ... J'encourage même mes stagiaires à répondre à des offres sur lesquels ils ne répondent pas complètement aux pré-requis car il peut toujours y avoir un autre poste disponible et sur une session de recrutement, un ressenti positif d'un recruteur peut faire pencher la balance malgré un manque technique.

Interview Camille Alloing

“ Fondamentalement la réputation, ce que les autres disent et pensent de vous, touche tout le monde ”

PRÉSENTATION

Camille Alloing, actuellement consultant en gestion de la réputation en ligne pour les organisations (veille d'opinion, social media marketing), je suis aussi l'auteur d'un blog dédié à la question : <http://caddereputation.over-blog.com> . Sur ce blog je propose des outils, des méthodologies, des cas ou encore des réflexions collectives sur le sujet de l'e-réputation.

L'INTERVIEW

- Bonjour Camille, tu es spécialiste de l'identité numérique. Peux-tu nous expliquer ce concept ?

De manière pragmatique, l'identité numérique peut être vue comme l'ensemble des données, des informations concernant un individu, et qui sont visibles ou accessibles sur Internet. Photos, nom de famille, adresse, âge, marque de voiture préférée, vos amis, etc. Bref, ce qui forme votre identité, ce qui permet en quelque sorte de vous distinguer, de vous reconnaître de manière formelle. Mais aussi, et là est le sujet de cette interview, de vous juger et de mesurer votre expertise (dans le cas d'une recherche d'emploi par exemple).

D'un point de vue plus « conceptuel » votre identité numérique est l'image que vous projetez de vous sur le web. Comme dans la « vraie vie », vous pouvez vous mettre en scène, façonner certains aspects de cette identité, mettre en avant (ou cacher) certaines parties de votre personnalité. Les technologies UGC (ou plus communément le « web 2.0 ») étant un moyen simple et efficace de production et de diffusion de contenus, votre identité numérique est donc majoritairement liée à ce que vous diffusez vous-même sur le web, aux discours que vous laissez transparaître.

Et comme dans la vie réelle, vous avez une réputation... Cette réputation web (e-réputation ou « marque personnelle ») peut être vue comme une équation : la visibilité des informations constituant votre identité numérique sur les moteurs de recherches + l'opinion que les autres internautes ont de ces informations (ce qu'ils en disent, voir les informations qu'ils diffusent aussi sur vous). C'est donc par l'interprétation qui est faite des informations que vous diffusez (ou qui sont diffusées à votre propos) sur le web que née votre e-réputation.

- Penses-tu que l'e-reputation, dans des logiques liées à l'emploi, sera l'un des thèmes majeurs des prochaines années? Si oui, pourquoi?

La notion de réputation liée à la recherche d'emplois a toujours existé. Mais contrairement à il y a une dizaine d'années, un recruteur n'est plus cantonné à votre CV pour juger de votre réputation. Il peut de lui-même aller vérifier si ce que vous dites sur vous est vrai, si vous n'essayez pas de cacher certaines choses, ou encore si vous êtes réellement une référence dans votre domaine.

Là où plusieurs coups de téléphones étaient avant nécessaire pour valider les compétences d'une personne, quelques clics peuvent actuellement suffire. Donc oui, je pense que la gestion de son identité numérique, avec pour objectif d'optimiser au mieux sa présence et *in fine* sa réputation sur le web, sera l'un des thèmes majeurs des prochaines années.

La médiatisation rapide que permet le web est une réelle opportunité pour un demandeur d'emploi. Lors d'un entretien d'embauche, on dispose d'un temps limité pour exposer ses arguments et démontrer ses compétences. De même pour un CV, qui ne permet de proposer qu'un volume réduit d'informations. Le web vient abolir ces restrictions de temps et de volume de contenu : sur la toile, vous pouvez diffuser un nombre considérable (voir illimité ?) d'informations, influencer le recruteur avant de le rencontrer (dans l'hypothèse, bien entendu, où il vous a « Googelisé » avant)...

En résumé, l'opportunité de se mettre en valeur, et parfois le risque de ne pas l'être du tout !

- Aujourd'hui, d'après une étude de chez Microsoft : "43 % des internautes sélectionnent le contenu qu'ils mettent en ligne, 37 % vérifient les paramètres de publication des outils sociaux qu'ils utilisent". Il s'agit là de chiffres mondiaux. Penses-tu que l'internaute Français soit vraiment au fait des choses sur les risques liés à son e-reputation?

Alors je ne peux pas répondre de manière générique et fiable à cette question, n'ayant pas moi-même lu ou réalisé d'études à ce sujet :-)

Ce que je constate par contre, c'est qu'à l'heure actuelle le phénomène web 2.0/réputation/recrutement est de plus en plus médiatisé. Que ce soit au travers des blogs spécialisés sur le sujet, par des journalistes dans les médias *mainstream*, ou encore par les professionnels du métier, on voit fleurir de plus en plus d'articles concernant les risques liés à l'e-réputation. Et d'ailleurs, bien trop souvent (voir quasiment tout le temps), on ne parle que des risques. Comme depuis des années dans les médias, il paraît plus intéressant de se concentrer sur des épiphénomènes négatifs que sur des réussites ou des opportunités : « elle a perdu son emploi à cause d'une photo Facebook », « renvoyer car il a insulté ses clients sur Twitter », etc.

Pour aller plus loin, je lisais il y a quelques temps un article soulignant que 14% des DRH ont déjà vérifié les informations données par un candidat sur le web. Et le journaliste de conclure que maintenant, il fallait faire attention pour ne pas prendre de risques... Alors certes, mieux vaut ne pas diffuser des photos ou discours compromettants, mais de là à conclure qu'il s'agit juste d'un risque ! Au contraire, et comme je l'ai dit pour la question précédente, si vos recruteurs vont voir ce qu'il se dit sur vous sur le web, alors autant profiter de cette opportunité pour aller y mettre du contenu positif et valorisant.

Tout ça pour dire que, au final, l'un des risques de cette sensibilisation par la peur est de ne pas aider à la compréhension d'un phénomène (en l'occurrence l'e-réputation), mais plutôt de provoquer une réaction de repli de la part des internautes, qui préféreront en mettre moins que plus, au risque de ne pas générer une réelle valeur ajoutée pour leur réputation numérique.

- On parle souvent de droit à l'oubli, penses tu qu'il soit applicable sur le net.

Peut-on réellement effacer toutes ses traces?

Merci pour cette question, tant les approches sur le sujet me font parfois sourire (voir peur)... Tout d'abord le concept de « droit à l'oubli ». Comme j'aime à le répéter, pour bien comprendre les enjeux de la réputation ou de la gestion de l'identité sur le web, il paraît intéressant de faire des analogies avec le hors-web. Il y a 5 ans, vous étiez un peu ivre, vous avez dansé à moitié nu à la fête du village, le journaliste du quotidien local vous a pris en photo, et vous avez fait la 4ème page du journal de votre département (1 200 lecteurs)...

Qu'avez-vous fait ensuite ? Avez-vous demandé que l'on détruise l'ensemble des quotidiens vendus ? Etes vous allés chez chacun des abonnés pour leur demander de jeter le journal en question ? Je ne pense pas... Alors pourquoi vouloir faire de même avec Internet !

Je trouve que l'idée de droit à l'oubli est présentée comme une solution miracle venant remplacer le droit à la justification (le droit de réponse, que chacun peut exiger pour ce justifier ou s'expliquer dans un média), et surtout pour assumer ses actes. A partir du moment où il n'y a pas de diffamation (un tiers qui veut vous causer du tort), alors on peut supposer que c'est ne qu'en votre âme et conscience que vous avez diffusé certaines informations. La prise de conscience doit venir de chacun : vous publiez sur le web, vous êtes dans le domaine public.

Comme certains personnages publics (hommes politiques, acteurs, etc.) vous avez choisi de vous médiatiser, ce que cela entraîne ensuite est difficilement contrôlable, mais il s'agit tout de même de votre propre responsabilité. Etant donné le peu de réactivité de certains réseaux sociaux pour effacer vos données (Facebook en tête), dites vous plutôt qu'il s'agit maintenant de rebondir au mieux sur l'existant, de l'embellir, le masquer au maximum, le justifier, etc.

Et comme pour l'histoire du journal, qui vous dit que, un jour ou l'autre, quelqu'un ne se souviendra pas de vous, cherchera sur Google (ou dans son PC) une photo qui vous a échappé et la republiera ?! Rien, alors autant commencer dès maintenant à gérer votre réputation numérique, et ne pas se déresponsabiliser en se disant « bon, au pire, je demande ensuite à ce qu'on efface la photo ou le commentaire »...

Pour conclure sur cette question, je dirais que d'un point de vue purement technique, on ne peut pas effacer totalement des informations sur le web. Par analogie, Internet est comme un court d'eau : un ensemble de flux où les informations circulent comme des poissons. Et a-t-on déjà réussi à noyer un poisson ? ... :-)

- L'e-réputation touche-t-elle tout le monde, tous les âges et tous les secteurs? Y a-t-il des niches plus exposées ?

Fondamentalement la réputation, ce que les autres disent et pensent de vous, touche tout le monde. Après, lorsque l'on parle d'e-réputation, et plus spécifiquement de gestion de l'identité numérique à visé de recrutement, l'impact selon les secteurs diffère.

Il est évident que si vous cherchez un emploi dans le web, la communication ou l'e-réputation, la façon dont vous gérez votre présence sur le web sera partie prenante de la décision de recrutement. Mais même si vous postulez pour un emploi qui n'est pas lié à Internet (par exemple comptable), le fait d'avoir du contenu positif ou négatif vous concernant sur le web peut être un facteur à prendre en compte. Tout dépend des réflexes du recruteur. Si celui-ci a été sensibilisé à la question de l'e-réputation, ou s'il est un internaute averti, alors effectivement il pourra avoir tendance à vous « Googeliser »...

Au niveau générationnel, je pense qu'il faut bien faire la différence entre :

- Les générations de nos parents (à la louche, entre 40 et 65 ans) : ils n'ont pas de réelle présence sur le web, ils doivent la construire mais se sentent moins concernés. Un principe : la vie privée ne doit pas s'exposer à tous, et surtout être mélangée à la vie professionnelle.
 - Notre génération (entre 20 et 40 ans) : nous avons découvert le web au fur et à mesure de son développement, nous avons testé pas mal de choses (bonnes ou mauvaises) et sommes maintenant en plein dans notre période la plus active de recherches et de pérennisation de l'emploi. Développer et gérer au mieux notre présence sur le web est un enjeu important, dans le sens où pour la plupart nous avons pu prendre la mesure du développement rapide et exponentiel du web : ces risques et ses opportunités.
 - Les générations à venir sur le marché du travail : elles utilisent le web comme nous nous utilisions les Tatos ou les téléphone portable. Ce n'est qu'un outil de communication de plus, où la vie privée n'est pas une notion abstraite mais à relativiser par rapport aux générations précédentes : tout le monde utilise Facebook, tout les copains et copines montrent des photos d'eux sur leur Skyblog (en même temps, si à leurs âges
- L'emploi par le web • Interviews et Analyse

nous avons eu les mêmes possibilités...). Bref, il ne s'agit pas d'insouciance, mais plutôt je trouve d'une intégration totale de l'outil web dans le mode de communication. La suite est à venir...

Enfin, je dirais que oui, l'e-réputation touche tout le monde, dans le sens où en tant que collaborateur d'une entreprise, vous êtes son meilleur représentant. Que vous vendiez des saucissons ou des logiciels RH, certains de vos prospects ou clients pourraient, un jour ou l'autre, chercher des informations vous concernant avant une négociation ou une prospection. Si votre discours est trop extrême ou à l'encontre des valeurs de votre client, si certains anciens collègues ou fournisseurs vous critiquent, alors cela peut nuire directement à votre entreprise (ou à votre propre business si vous êtes indépendant). Et inversement bien sûr, cela peut être un plus pour votre carrière !

- Quels conseils donnerais-tu sur la maîtrise de son identité numérique? Quelles astuces donnerais tu à quelqu'un qui voudrait maîtriser son e-réputation et valoriser son capital compétence?

Tout d'abord, sur Internet on ne maîtrise ou ne contrôle rien : on gère des flux. La gestion de l'identité numérique passe donc par un processus continu.

En premier lieu, essayer de se mettre à la place d'un recruteur (ou d'un internaute) et se demander : si je cherche des informations sur moi, que vais je trouver ?! Pour cela il suffit de rechercher sur un moteur de recherches avec une requête du type : « robert dupont » OR « dupont robert ». Vous pourrez ainsi visualiser tout les résultats déjà présents et visibles sur votre nom. Ensuite il est possible de supprimer certains profils ou leur donner un plus haut niveau de confidentialité par exemple. Ne pas oublier aussi, si vous avez un pseudonyme (souvent pratique pour s'exprimer plus librement sur des sujets personnels), de bien vérifier si ce « pseudo » ne permet pas à un moment ou à un autre de faire le lien avec votre identité civile. Ensuite, vous devez vous poser une autre question : quelles informations je veux rendre visibles, et quelles sont celles que je souhaite masquer au maximum ?! Les informations visibles devront s'inscrire dans votre objectif (notamment de recherche d'emplois), celles que vous souhaitez masquer (c'est à dire faire retirer si cela est possible, ou encore reléguer dans les dernières pages des moteurs) sont celles qui peuvent nuire à la bonne réussite de votre stratégie.

A partir de ce moment, vous avez tout un panel de possibilités :

- Si vous avez déjà une forte visibilité sur tout ce qui concerne vos compétences professionnelles, vos passions sportives ou artistiques, etc., alors il suffit d'optimiser et actualiser vos contenus ou vos différents profils sur les réseaux sociaux.
- Si les résultats vous concernant sont négatifs, plusieurs possibilités s'offrent à vous. Supprimer les contenus sur lesquels vous avez la main (profils, blogs) est déjà un début. Mais n'oubliez pas que parfois le temps d'indexation des moteurs de recherches est long et que les effets ne peuvent être visibles que plusieurs semaines après. Si vous n'avez pas un accès direct au contenu, vous pouvez vous mettre en relation avec l'administrateur du site et engager un dialogue pour lui demander (poliment) la suppression des informations. Comme dit précédemment, le droit de réponse est une obligation légale (un recours judiciaire est possible), vous pouvez donc faire votre mea-culpa ou justifier certains de vos propos. Enfin, autre possibilité, produire un maximum de contenu afin de masquer les résultats négatifs. En espérant ne pas être présent de manière négative sur trop de sources, et surtout des sources très médiatisées. Le mieux étant, comme nous le verrons ensuite, d'activer fortement votre réseau (à constituer donc) pour relayer des informations positives.
- Si vous n'êtes pas du tout présent sur le web et que vous souhaitez l'être, alors il vous faut produire du contenu venant démontrer votre connaissance d'un domaine et mettre en quelque sorte en scène votre identité.

La production du contenu peut se faire sur un blog, un forum dans lequel vous intervenez souvent, grâce à des CV en ligne (Do You Buzz, Viadeo, LinkedIN, etc.), un compte Twitter, si vous êtes étudiant certains de vos travaux sur SlideShare, etc. Le tout est de réussir à cerner les outils avec lesquels vous êtes le plus à l'aise, le type de contenu que vous souhaitez mettre en avant (niveau d'expertise et de spécialisation, originalité et formalisme, etc.), le temps que vous pouvez et voulez y consacrer... Le fil directeur étant : comment valoriser et démontrer au mieux mes connaissances ?

Ensuite, le web 2.0 a renforcé la constitution de communautés d'internautes, échangeant de plus en plus facilement et massivement des informations autour de thématiques ou d'affinités communes. Et pour qu'une expertise professionnelle soit réelle il faut qu'elle soit reconnue par d'autres connaisseurs du métier. Repérer les communautés qui vous intéressent, dialoguer avec les internautes qui les animent et participer à des réflexions ou des projets communs (Twitter, FriendFeed ou les forums sont des outils parfaits pour ça) peut être un bon moyen de mettre en valeur vos connaissances sur un sujet précis. Et comme le disais un de mes professeurs d'économie (Guy Massé) : « le réseau c'est *moi* à la puissance *nous* »... Créez du contenu pertinent, partagez-le avec les autres, et socialisez-vous sur les réseaux !

Interview Jean-François Ruiz

“Le sourcing 2.0 se doit de penser “écosystème””

PRÉSENTATION

Je m'appelle Jean-François Ruiz, je suis ingénieur en informatique et réseaux diplômé de l'INPG-ESISAR. Je suis actuellement Co-Fondateur de PowerOn.

Je me passionne depuis mon plus jeune âge pour l'informatique et l'Internet. Abonné depuis 1996, j'ai suivi l'évolution de l'Internet. J'ai été le témoin de son développement et de son insertion dans la vie quotidienne.

Aujourd'hui je partage ma passion “web 2.0”

L'INTERVIEW

- Bonjour, peux tu te présenter, et nous présenter tes activités ?

Jean-François Ruiz, Co-Fondateur de l'agence de Webmarketing PowerOn, Blogueur sur Webdeux.info, Fondateur du Web Expert Club (entre autres). Je suis un passionné de Web depuis mon plus jeune âge et un peu comme Obélix, les effets de la potion magique sont permanents chez moi. Plus sérieusement je m'intéresse aux stratégies de présence et de visibilité des personnes et entreprises qui font appels à nous pour se faire connaître plus largement en utilisant les leviers existants à ce jour (référencement naturel et payant, blogs & médias sociaux).

- Assiste-t-on à une mutation de la fonction RH? Si oui, comment selon toi?

J'ai bien l'impression que nous sommes en effet à un tournant de ce point de vue là. La question du 2.0 et de la réputation intéresse fortement les DRH comme j'ai pu le constater lors de la soirée “Ré-inventer les RH grâce au Web 2.0” organisé par Viadeo et l'Apec la semaine dernière. Les DRH sont en attentes de réponses car il se rendent bien compte que la pénétration d'internet et des médias sociaux est en train de modifier l'environnement informationnel dans lequel ils évoluent.

Le site institutionnel ne suffit plus à attirer les talents, il faut penser écosystème et développer des présences complémentaires. D'ici 5 ans, la génération Y représentera la moitié des emplois en France. La RH doit donc dès maintenant connaître leurs usages, leurs attentes et leur fonctionnement pour les trouver, les intégrer et les suivre du mieux qu'ils peuvent au sein de l'entreprise.

- Lorsque tu dis, “c’est la première impression qui compte”, penses tu que le CV standard ne compte plus? Ou faut il se différencier par d’autres supports?

Dans mes slides pour la présentation de cette soirée, j’ai mis cela en effet car comme dans la vie “matérielle” les premiers éléments visibles de vous même joue un rôle déterminant sur la suite de vos relations avec les personnes que vous rencontrez. En France, sur internet, la première impression se forge souvent en regardant un moteur de recherche pour en savoir plus sur quelqu’un ou quelque chose.

[Note : les slides sont ici](#)

- Peux tu nous dire comment a évoluer le sourcing sur le web? Qu’est ce que, selon toi, le sourcing 2.0?

Pour moi le sourcing 2.0 est un sourcing qui est capable d’aller utiliser les nouvelles plateformes sociales pour identifier les talents. Mais cela ne se limite pas à ça. Le sourcing 2.0 se doit de penser “écosystème” et de mettre en place des dispositifs ciblés pour attirer les personnes qui les intéressent. Il peut s’agir d’un blog métier sur une ou plusieurs thématiques qui intéresse l’entreprise, de l’organisation d’événements et plus globalement d’occuper les nouvelles places sociales que sont twitter et facebook avec un message à valeur ajoutée qui fera écho auprès des futurs candidats.

- Tu as récemment donné une conférence sur l’E-reputation et l’E-recrutement. Penses tu que les entreprises sont de plus en plus intéressées par les traces numériques laissées par les candidats?

Googler quelqu’un est devenu un réflexe pour en savoir plus sur une personne à partir de ses traces numériques. C’est un usage bien ancré depuis pas mal de temps. Après ce qui intéresse aussi beaucoup les DRH c’est plutôt quelles traces ils laissent eux-même sur leurs marques employeurs.

- L'identité numérique est elle l'un des grands enjeux de l'emploi de demain?

Pas de demain, d'aujourd'hui. Certains DRH ont déjà amorcés ces mutations et déploie leurs premiers dispositifs. Je pense notamment à l'Oréal qui a créé un serious game pour recruter des stagiaires de talent ! Franck La Pinta de la société générale à déjà développer un écosystème important autour de la marque employeur Société Générale. Donc c'est maintenant que le train est en train de partir ... L'identité numérique et la e-réputation qui en découle est un travail de valorisation dans le long terme. C'est pas dans 5 ans qu'il faudra se poser la question, il faut commencer dès maintenant pour en tirer les fruits dans les prochaines années.

- Que penses tu de la charte éthique que viennent de signer de nombreux cabinet de recrutement? Penses tu que les recruteurs soient prêts à ne pas name googler ? Ou la tentation est elle trop grande?

Je pense que c'est ridicule. L'identité numérique d'une personne au même titre que son réseau sont des actifs sociaux importants qu'il vaut mieux connaître pour faire le meilleur recrutement possible. Imaginez qu'une SSII recrute quelqu'un uniquement sur les données déclaratives de son CV, une fois intégré dans la SSII, la personne est placé sur un projet important. Croyez-vous que le client final va se gêner pour vérifier qui est cet expert que vous lui "vendez" ? Et si là il se trouve que cette personne à déjà un passif important et des traces numériques de ces "méfaits" précédent, alors vous êtes dans une situation bien délicate ...

Au même titre que l'on demande des références vérifiables avec des numéros de téléphone d'anciens responsables, les traces numériques sont également un moyen d'apprécier la qualité d'une candidature. L'identité numérique est un capital social qu'il faut savoir maîtriser et valoriser si l'on veut bien piloter sa carrière.

- Quels conseils donnerais tu à un candidat cherchant un travail sur Internet? Les voies classiques du Job Board, les réseaux sociaux, les cv numériques .. ?

Je lui conseillerai de s'inscrire ici <http://web-reputation.org> (module de formation / éducation sur la e-réputation).

Je dirai que tout dépend du travail que vous recherchez et du plan de carrière que vous visez. La première chose reste avant tout de savoir ce que vous aimez faire, ce qui vous passionne et ce qui vous permettra de vous différencier de la concurrence. Après je pense qu'il s'agit de bien veiller sur le marché, de trouver les boîtes qui recrutent, d'être à l'affût des opportunités qui peuvent se présenter.

Bien souvent, les meilleurs offres d'emplois sont celles qui ne sont jamais publiées par les entreprises. Comme avant le bouche à oreille et le réseau permet bien souvent de déguster des postes très intéressants. Diffuser une offre d'emploi pour une entreprise est une opération coûteuse, rédaction de l'offre, diffusion de l'offre, récolte des candidatures, analyses de celles-ci, etc... Donc celle que vous retrouvez dans les jobs boards et autres services de diffusion d'annonces sont bien souvent les postes qu'on a pas voulu en interne ou dans le réseau... De plus ce sont celles où il y aura le plus de concurrence.

Bref, le conseil est simple, travaillez sur votre marque personnelle et valorisez la dans votre contexte de carrière en utilisant les leviers à votre disposition (blogs, réseaux sociaux, ...) pour faire connaître plus largement votre valeur personnelle.

Interview Romain Roget

“ Le CV numérique n’est ni « destiné » ni « limité » à des secteurs particuliers ”

L’INTERVIEW

- Bonjour Romain, peux tu nous présenter ta société?

DoYouBuzz est une plate-forme de CV en ligne qui permet à chaque utilisateur de se créer un CV professionnel adapté à l’écran et référencé dans les moteurs de recherche. Son objectif est d’exploiter toutes les possibilités offertes aujourd’hui par Internet pour mettre en valeur et rendre visible un profil professionnel vis-à-vis des recruteurs et des contacts d’affaires.

- Le CV évolue, penses-tu que le CV papier soit révolue? (super jeux de mot)

Ce qu’on appelle aujourd’hui CV papier n’est en réalité qu’un CV numérique imprimé. Il est créé sur ordinateur, circule par mail et est parfois stocké dans des bases de données. Mais il n’est pas confortable à lire sur écran, d’où la nécessité de l’imprimer. Ce paradoxe est amené à disparaître. Mais pour cela, il faut un format écran aussi lisible que le format A4. C’est ce que propose notamment DoYouBuzz.

- Observez-vous une mutation des usages ? Si oui dans quels sens ?

Pour des raisons de coût et de facilité d’accès, le web a très vite supplanté les annonces dans la presse et autre envois de CV par courrier postal. Cependant, les outils actuels ont transposés l’ancien modèle sur le web. Or, le web permet de faire mieux. Une mutation des usages va donc naturellement se faire et elle a déjà commencée.

Actuellement on observe par exemple des tentatives de réduire le rôle des intermédiaires pour faciliter les contacts directs entre employeurs et candidats. Par exemple, certains RH prospectent directement sur les réseaux sociaux. On peut aussi citer les entreprises qui diffusent leurs offres via Twitter. Ce que l’on appelle le « marché caché » (75% des offres) va certainement y gagner en transparence. Les candidats doivent donc apprendre à maîtriser les outils qui y sont liés.

- On est entré dans l'ère numérique. Penses-tu qu'un CV vidéo soit vraiment pertinent ? Est ce un exercice périlleux ?

L'exercice est effectivement périlleux. Si l'on ne sait pas se présenter devant une caméra, il vaut mieux s'abstenir. Or c'est le cas de 9 personnes sur 10. De plus, il y a de quoi être sceptique sur l'utilité du CV vidéo. En effet, un CV a besoin d'être parcouru très vite et librement. Or le CV vidéo impose une linéarité et une temporalité qui ne sont pas celles du recruteur. Il ne peut donc en aucun cas remplacer un CV « classique ».

Après, rien n'interdit d'utiliser la vidéo comme complément, surtout quand on sait faire preuve d'originalité et de créativité. C'est un moyen de se faire remarquer, le tout est de se faire remarquer positivement.

- Le CV numérique n'est t il destiné qu'à un certain secteur ? Je pense notamment au boucher qui chercherait un emploi dans un grand magasin

Le CV numérique n'est ni « destiné » ni « limité » à des secteurs particuliers. Certes, son rythme d'adoption est plus rapide dans les métiers de la communication, les NTIC et le journalisme que dans le bâtiment ou l'agro alimentaire. Il y a également des disparités en fonction de l'âge et du poste. Comme souvent, les jeunes et les cadres sont les premiers utilisateurs de nouveaux services web, que ce soit DoYouBuzz ou Facebook. Et si je n'ai pas le souvenir d'avoir vu un CV de boucher sur DoYouBuzz, je garde en tête des CV de boulangers, d'agriculteurs ou encore de routiers. Nous avons même eu un retour à propos d'un cuisinier dont le CV DoYouBuzz avait joué un rôle déterminant pour une embauche. Tous les métiers sont déjà représentés sur Internet dans les bases de CV de type « Monster ». C'est aussi le cas des offres d'emploi. Alors pourquoi le CV en ligne d'un boucher n'aurait-il pas sa place chez DoYouBuzz ?

- Chez DoYouBuzz, vous attachez une grande importance à l'identité numérique. Pour toi, est ce que ce sera l'un des grands enjeux de demain ?

L'identité numérique n'est pas un enjeu de demain mais d'aujourd'hui. Il suffit de voir à quelle vitesse Facebook a grandi. En quelques années, il est devenu quasi incontournable. Cela suscite d'ailleurs quelques angoisses. Ceci est dû à un sentiment de perte de contrôle. En fait, il faut simplement apprendre à gérer son identité numérique, savoir la prendre en main pour la maîtriser.

DoYouBuzz propose un outil qui va dans ce sens et dans un domaine particulièrement important : l'identité professionnelle. En effet, plusieurs études ont montré que les recruteurs pratiquent régulièrement le « name googling » sur des candidats. Certaines ont même annoncé un chiffre de 70%. Cela paraît excessif mais préfigure certainement l'avenir.

- Comment voyez-vous l'avenir chez DoYouBuzz ? Allez vous muter vers une plateforme d'emploi ou resterez-vous une cvthèque 2.0 ?

Notre objectif premier reste de proposer un CV innovant qui exploite le potentiel du web pour valoriser un parcours professionnel et sa visibilité auprès des recruteurs. Mais nos ambitions ne s'arrêtent pas là. Notre principal moteur est l'innovation.

Nous allons donc bien sûr évoluer, mais nous n'évoluerons pas vers une plateforme d'emploi « classique ». Un de nos projets les plus avancés est le moteur de recherche sur lequel nous travaillons avec des chercheurs. En fait, les projets ne manquent pas et certains nous tiennent particulièrement à cœur. Bientôt, nous vous expliquerons la vision du CV universel porté par DoYouBuzz... ça ce sera une véritable innovation disruptive !

- Une personne peut-elle avoir des pistes uniquement en mettant son CV sur le net? Quels mécanismes doivent être activés ?

La réponse est oui, mais...

Certains utilisateurs nous ont contactés après avoir trouvé du travail « grâce à DoYoubuzz ». Cela prouve l'intérêt d'avoir un CV bien construit avec une belle mise en forme. Ceci dit, ni le web, ni DoYouBuzz ne changent les fondamentaux de la recherche d'emploi : il ne suffit pas de faire son CV pour trouver un emploi, il faut établir une stratégie, être pro-actif et utiliser une palette de services complémentaires... dont DoYouBuzz of course

- Point de vue personnel : Comment vois-tu l'avenir des RH ?

Nous pensons que l'avenir des RH est fait d'innovations qui permettront aux entreprises et aux candidats de gagner du temps et d'entrer en relation plus vite et mieux. Et vu que le CV est utilisé dans plus de 80% des recrutements, nous pensons que c'est l'axe de progrès le plus évident. En résumé, l'avenir des RH, c'est un avenir sans CV Word. C'est un avenir où les CV circulent facilement, où les entreprises disposent d'informations à jour sur les candidats et de moteurs de recherche pertinents... et sur ce point, il y a du chemin à faire ! Bref, l'avenir des RH sera lié à des services plus performants, plus intelligents... et moins chers.

- Aurais-tu des astuces à donner aux futurs utilisateurs de votre plateforme, ou aux personnes recherchant un emploi par le web?

Il y a une demande forte des utilisateurs qui attendent des conseils pour leur recherche d'emploi, la gestion de leur carrière et de leur réputation numérique. Afin d'y répondre, nous relancerons très prochainement une plateforme de contenus qui va plus loin que notre blog actuel. En attendant des contenus plus conséquents, je leur donnerais simplement 3 petits conseils :

N'attendez pas d'être en recherche d'emploi pour gérer votre identité numérique et professionnelle. Maîtrisez ce que vous diffusez comme informations, faites des recherches sur votre nom pour vérifier l'image professionnelle que vous avez sur Internet.

Soyez actifs sur les réseaux tels que Viadeo, LinkedIn mais aussi Twitter. Avec les outils web2.0, vous pouvez mettre en scène votre expertise et donc aller bien au-delà du simple CV et de la lettre de motivation. Mais attention, être actif sur un réseau ne signifie pas réclamer du travail à tous les contacts que vous pouvez atteindre.

N'oubliez pas l'essentiel : le web offre des outils complémentaires très efficaces quand on les maîtrise, mais il faut avant tout savoir ce que l'on veut faire et où l'on veut aller. Prenez votre temps pour dompter ces outils et vos projets avant de les mettre en valeur et ne vous cantonnez pas au web.

Interview Tanguy Duguet

“ il faut bien prendre soin des mots-clés à enregistrer”

L'INTERVIEW

- Tu es revenu en France, comment as tu organisé ta veille de travail?

Après avoir vécu un an et demi en Argentine (un an d'étude et 6 mois de stage), j'ai plutôt axé mon retour en France sur la rédaction de mon rapport de stage et surtout sur les retrouvailles avec ma famille et mes amis. Je ne suis resté qu'un mois et demi en France....en gros, je n'ai pas fait de veille de travail pendant cette période. J'ai préféré chercher sur place (en Argentine) à mon retour.

- Comment as tu obtenu un emploi à l'étranger? Peux tu nous expliquer tes démarches?

Tout d'abord, dès mon retour en Argentine, j'ai travaillé dans un call-center. Ainsi, j'ai pu rester "actif" tout en cherchant un autre travail. En plus, le fait d'avoir un contrat de travail m'a permis de régulariser ma situation migratoire (VISA de travail).

Pendant ce temps, une autre entreprise m'a proposé un travail correspondant à mes études (Master de Management International Franco-Latinoaméricain et Posgrado de Marketing).

Je viens d'entrer dans la nouvelle entreprise et de commencer à travailler en tant que "Business Intelligence Analyst" (c'est le nom officiel du poste...en fait, je fais de la veille concurrentielle sur les marchés EMEA).

- Comment as tu utiliser les jobboards? Aurais tu des astuces pour mettre en avant ton cv?

Une bonne astuce que j'ai à donner (celle qui a fonctionné) est d'avoir publié mon CV sur un site web sur l'emploi très populaire en Argentine (www.bumeran.com.ar). Evidemment, ça ne marche pas à tous les coups et c'est la raison pour laquelle il faut bien prendre soin des mots-clés à enregistrer.

Sinon, il existe un Conseiller à l'emploi et à la formation à la Chambre de Commerce et d'Industrie Franco-Argentine (CCIFA) située á Buenos Aires.

Ce responsable, Luc Girard, est très compétent et dispose d'un réseau important au sein des entreprises françaises installées en Argentine. Il reçoit tous les jours de français à la recherche d'un emploi.

Dans tous les cas, pour chercher un travail en Argentine, il faut être sur place.

Comment s'est passé le recrutement ?

Le processus de recrutement a été assez long. Tout d'abord, j'ai eu un entretien en espagnol d'une heure avec la responsable du recrutement des middle managers de l'entreprise.

Deux semaines plus tard, j'ai eu un entretien avec la Vice-Présidente du Département de Business Intelligence du groupe par vidéo-conférence. Cette personne est mon supérieur hiérarchique actuel et travaille á Miami. Evidemment, l'entretien par vidéo-conférence a été en anglais et a duré une heure. Pendant que je parlais á la VP, une responsable RH notait tous ce que je disais et une seconde personne analysait mon attitude.

Quelques semaines plus tard, la VP m'a rappelé et m'a demandé de faire un petit rapport sur la concurrence internationale du groupe en anglais.

Ensuite, j'ai eu plusieurs discussions téléphoniques afin de régler les questions administratives (VISA, Visite médicale).

Et au final, il m'ont appelé (2 mois après les débuts du processus de recrutement) en me faisant une proposition économique (plus intéressante que mes exigences) que j'ai directement acceptée. Il m'ont demandé de démissionner de mon emploi et de commencer le contrat 2 jours plus tard. Ce que j'ai fait aussitôt.

Chapitre 2, ORGANISATION

Créer une stratégie, un réseau et une veille

Sites Emploi, Réseaux Sociaux, Identité Numérique, Attentes des Recruteurs, Opportunités

Panorama des médias sociaux



Table des matières

Introduction

Organiser sa veille

- a - Choisir les bons sites
- b - Choisir les bons outils

L'identité numérique et avenir du CV

- A - Quel réseau pour quels usages ?
- B - Identité numérique

Conclusion

Introduction

“Soyez méthodique”

Les problématiques liées à une recherche d'emploi par le web sont nombreuses, beaucoup de sites à visiter, beaucoup de lettres et de CV à produire, beaucoup de temps à dépenser pour ne décrocher qu'un ou deux rendez vous.

San décrier qui que ce soit, les conseillers ANPE sont débordés, vous ne pourrez pas compter que sur ces derniers et devrez vous lancer vous même dans la prospection. Faites un tour rapidement sur Internet pour déjà tâter le terrain (une recherche sur votre domaine sur deux trois sites vous donnera un rapide état des lieux).

Si aujourd'hui les recruteurs utilisent pour la plus part les schémas classiques que sont les CVthèques ou les dépôts d'annonces, de nombreux cabinets de recrutement se positionnent déjà sur les médias sociaux pour chasser des profils spécifiques, qu'ils soient dans l'industrie du web (Pixojob) ou encore du sport (SportInvestSearch).

Les enjeux sont divers :

- Les sites emplois vous fournissent des offres, des informations sur le marché de l'emploi, des outils pour vous armer aux entretiens ...
- Les médias sociaux vont vous permettre de toucher le marché caché et vous forger une réputation numérique basée sur la notion d'expertise Cette expertise pourra vous permettre de vous différencier sur les chemins classiques, mais aussi d'être approché.

Ainsi, pour organiser votre recherche d'emploi il va falloir, pour maximiser vos chances, jouer sur plusieurs tableaux de manière à ce que cette dernière ne devienne chronophage.

Du temps, vous allez en perdre au début, à lire cet ouvrage déjà, mais aussi à vous inscrire et à mettre en place des outils. Cependant, cette perte devrait rapidement être contrebalancée par ce qu'elle vous fera gagnée en efficacité.

Bonne lecture.

Organiser sa veille

“Les recherches d’emploi sont chronophages”

A) LES BONS SITES - B) LES BONS OUTILS

“La recherche d’emploi sur Internet est devenue une évidence depuis déjà longtemps.”, Flavien Chantrel - RégionsJob

Les sites emplois restent les outils préférés des Ressources Humaines, c’est donc par là que vous allez devoir commencer.

La première chose à faire lorsque l’on est en recherche d’emploi est de se créer une veille. Une veille sur le marché, sur les offres mais aussi sur les astuces des professionnels du recrutement, mais aussi une veille métier, qui vous permettra de forger votre expertise.

Cette veille va s’orienter autour de deux problématiques :

- Quels sites ?
- Quels outils?

Vous ne pourrez avoir un regard complet sur l’ensemble des offres du web. Il y en a beaucoup trop. N’hésitez pas à n’en sélectionner que quelques uns sur de judicieux critères, tels que la région, le domaine ... Cela ne sert à rien de s’éparpiller, vous risqueriez de rater des opportunités parce que vous ne regardiez pas au bon endroit.

Pour créer cette veille, il vous faudra des outils, afin d’éviter toute perte de temps et d’information. Ces outils, nous le verrons, ont pour but de centraliser toutes ces données en un seul espace afin de faciliter leur visibilité mais aussi afin de les stocker.

A) CHOISIR LES BONNS SITES

Choisir un bon site, c'est avant tout comparer l'existant et se positionner sur des critères. Des sites emplois, il en existe des centaines, des hyper-localisés, des hyper-segmentés, des généralistes, des nationaux, des internationaux ... bref un bon nombre qui ne vous apporteront rien. Comment s'y retrouver dans cette jungle?

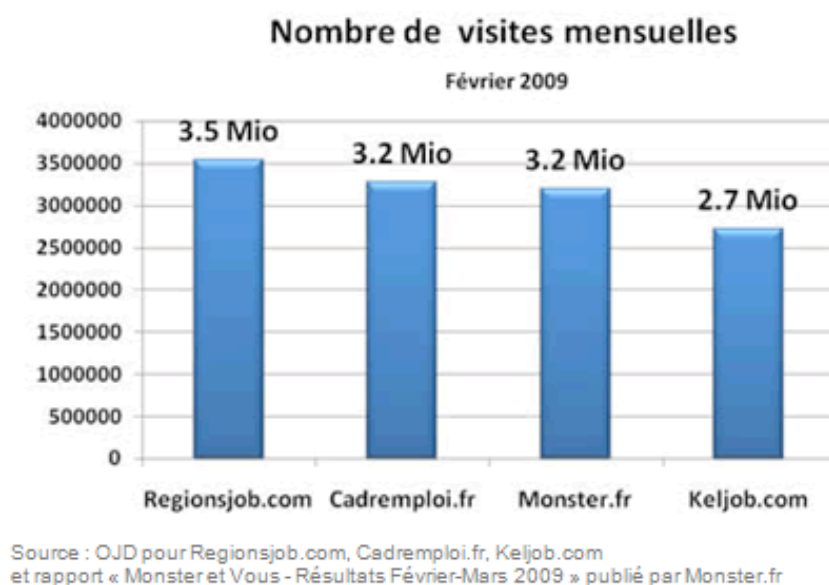
Deux critères s'imposent :

1 - Le trafic. Plus les sites emplois sont visités, plus ils sont importants et donc ont une bonne base d'annonces.

2 - La segmentation. Si vous n'êtes pas cadre, un site comme Cadremploi ne sera pas pertinent. En revanche, si vous cherchez un emploi localement, RegionsJob pourra être une bonne solution.

Ne négligez aucun site, vous devrez vous adapter, c'est pourquoi vous aurez à sélectionner trois à quatre sites maximum.

Voici par exemple les sites ayant le plus de nombre de visites mensuelles :



=> A cela s'ajoute les sites incontournables APEC et Pôle Emploi.



Pour avoir un aperçu complet des sites emplois, le dossier de l'étudiant.fr :

- Dossier de l'Etudiant

Une fois les sites emplois sélectionnés, vous allez pouvoir créer ou déposer vos CV et lettres de motivation. C'est la partie pénible mais essentielle. Afin d'être visible, n'oubliez pas de bien choisir vos mots clés, de mettre en avant vos points forts. Vous pourrez également vous créer une boîte mail dédiée qui vous servira lors des inscriptions. Nous abordons cette notion de boîte mail dédiée dans la prochaine partie.



CRÉER MON COMPTE



DÉFINIR MON PROFIL



DÉPOSER MON CV



CRÉER MON ALERTE
E-MAIL



Vous pourrez trouver des remarque intéressante sur vos CV :

- Quelques astuces pour ne pas rater son CV

- Sur Pôle Emploi un ensemble de Guides CV et Lettres de Motivation

N'oubliez pas, n'en faites pas des tonnes, ne créez pas un super CV graphiste si cela ne vous sert pas :

“Faire parler c'est bien, encore faut-il que cela serve la candidature”, Flavien Chantrel - RégionsJob

B) CHOISIR LES BONS OUTILS

Les sites d'emplois vous permettent de vous créer une veille pertinente, mais chronophage, je ne le répèterais jamais assez. News-letter, alertes mails ... Ils sont de véritables sources d'informations qu'on ne saurait cependant négliger.

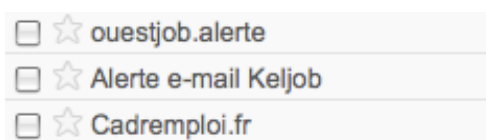
Une bonne organisation est la clé pour ne pas perdre trop de temps. Maintenant que vous avez choisi vos sites emplois, il va falloir veiller, et pour éviter des aller-retours sur cinq à dix sites en même temps, vous allez devoir vous organiser autour de deux outils, un agrégateur et votre boîte mail.

b-2) Créez une boîte mail spéciale emploi

Pour éviter de vous faire polluer, et que des mails professionnels se mélangent aux personnels, je vous conseil de vous créer une boîte mail "emploi". C'est à dire un compte dédié aux news-letter, alertes mails et surtout aux réponses des recruteurs.

Une boîte mail, vous pourrez en créer une sur Google Mail (Gmail), qui fait assez sérieux. Choisissez une adresse mail **nom-prénom@gmail.com** pour faciliter vos démarches.

Une fois celle ci créer, vous pourrez la relier à votre Netvibes, et ainsi suivre les derniers courriers, alertes mails, news-letter... bref, un véritable plus pour vos démarches.



Vous devrez alors vous abonner à deux services en particulier, qui sont récurrents sur les sites emplois.

Les alertes job répondent à un ensemble de critères pertinents parce que personnalisés vous permettant de créer un envoi d'offres sur votre boîte mail :

CREER MON ALERTE EMAIL

Nom de l'alerte* :

Intitulé exact du poste recherché : [Besoin de conseils ?](#)

Lieu de travail :

Secteur d'activité :

Type de contrat : ☐ CDI ☐ CDD ☐ Stage ☐ Intérim ☐ Franchise
☐ VIE ☐ Alternance ☐ Freelance ☐ Statutaire

Expérience :

Société :

Valider et continuer

Ici une alerte sur KelJob



A l'attention de Antoine Dupin,

Bonjour,

Suite à votre abonnement, nous sommes heureux de vous prés

- 1 - [Ingénieur Développement - Intégration Linux Embarqué H/F](#)
- 2 - [Directeur de l'Information Economique et de la Prospective](#)
Bretagne [\[Détails\]](#)
- 3 - [Conseiller en Investissement Financier H/F](#) - Ouest - Entrep
- 4 - [Ingénieur Support Systèmes et Réseaux H/F](#) - Rennes - 35
- 5 - [Secrétaire Médical H/F](#) - Rennes - 35 - Entreprise : L'Appel
- 6 - [Conseiller Culinaire H/F](#) - Ouest - Entreprise : D'Aucy [\[Déta](#)
- 7 - [Assistant Responsable Locale des Ressources Humaines H/F](#)
- 8 - [Manager Gestion de Sinistres H/F](#) - Rennes - 35 - Entrepris

ici des résultats chez RegionsJob

Les news-letter vous permettent de suivre les évolutions du secteur. Elles vous sont précieuses car fourmillent de trucs et astuces souvent pertinents.

Généralement, vous pouvez lire les articles directement sur le site emploi. Cependant, vous n'aurez pas le temps d'aller tous les jours ouvrir tous les sites web pour consulter ces dossiers. Aussi devrez vous vous abonner aux News-letter.



Ici avec l'APEC

Une news-letter vous permet une première entrée sur la plateforme emplois, sorte de sommaire. N'oubliez pas, ne lisez que ce qui vous servira réellement, ne perdez pas de temps à tout consulter :



Le webzine de l'emploi

Keljob.com, bien chercher pour bien trouver

Accédez aujourd'hui à **49 488 offres** d'emploi en ligne !

À la Une

5 sites de recrutement vraiment différents
 Certaines sociétés délaissent les sites RH ultra-formatés et innovent en faisant découvrir aux candidats d'autres aspects de leurs métiers. Petite visite guidée des 5 sites à ne pas rater. ▶ [Lire la suite](#)

À lire aussi :

- ▶ [Exit les fiches métiers plan-plan](#)
- ▶ [Place aux collabor'Acteurs !](#)
- ▶ [Des salariés bloggeurs et pas qnangnan](#)



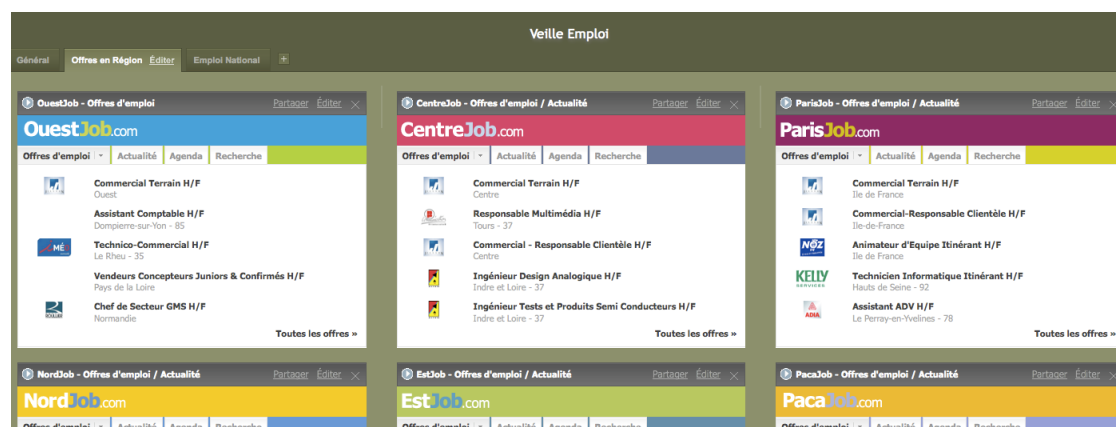
En suivant les conseils de certaines plateformes, vous améliorerez votre visibilité, vos outils, votre CV, lettre de motivation ... et ainsi votre recherche d'emploi.

b-2) l'agrégateur

Connaissez vous un outil appelé Netvibes? C'est ce que l'on appelle un agrégateur de contenus, ou une sorte de tableau de bord dédié à la veille. Il existe d'autres solutions (I-google ...) mais je vais vous présenter celle que je connais le mieux.



Pour vulgariser son fonctionnement, il s'agit d'une page web sur laquelle vont se trouver un ensemble d'informations structurées par sources. Vous allez pouvoir créer de véritables espaces dédiés à votre veille sous forme d'onglets. La plateforme est très intuitive donc n'ayez pas peur.



Exemple avec le netvibes de veille-emploi

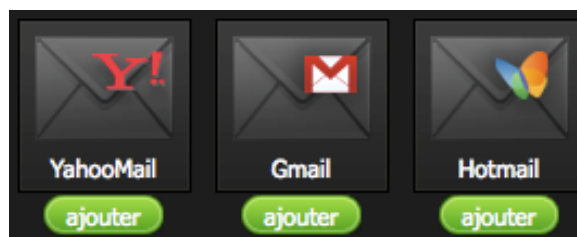
Vous pouvez découvrir le Netvibes de veille emploi ici : netvibes.com/veille-emploi où je vous ai sélectionné un ensemble de flux (amené à évoluer). Après, vous pouvez vous créer votre propre tableau de bord, personnel et adapté à vos besoins.

Il existe deux genres d'objets, les flux RSS qui ne sont en gros qu'une suite d'article, et les widgets, plus complexes. Je vous laisse découvrir par vous même le service.

Ce qui est intéressant, pour bien organiser votre veille, c'est de segmenter les parties en onglets afin d'accéder rapidement à vos informations.

- Votre vie numérique (réseaux sociaux, mail ...)
- Liste des dernières offres
- Votre veille métier par les blogs/journaux que vous aurez sélectionné

Vous pourrez aussi ajouter votre boîte mail sur votre page Netvibes.



Ajout de boit mail sous Netvibes

Pour optimiser votre démarche, vous pouvez même choisir votre Netvibes en tant que page de démarrage.

Ensuite, sur Netvibes, cochez la case “Se souvenir de ce compte”. Voilà, à chaque fois que vous ouvrirez votre navigateur, votre veille apparaîtra. Vous allez économiser un temps précieux.

Votre Netvibes devra aussi vous servir pour votre veille “métier”, c'est à dire tout ce qui concerne l'actualité de votre monde. Plus vous serez informé des évolutions, plus vous partagerez vos informations et développerez votre sens critique, plus votre expertise s'affinera. Vous pouvez utiliser des journaux connus, mais également des blogs phares dans leur domaine.

Un flux RSS est toujours symboliser par cette icône, la relier à votre Netvibes est un jeu d'enfant une fois que vous aurez cliqué dessus :



Astuce, pour faire votre veille, vous pouvez utiliser le top blog wikio :

- [Top Wikio](#)

RAPPEL :

- 1 - Faites un comparatif des sites emplois et sélectionnez en trois ou quatre**
- 2 - Créez vous un Netvibes et une boîte mail**
- 3 - Inscrivez vous sur les sites emplois et envoyez vos CV et lettres de motivation**
- 4 - Créez vos alertes mails et vos abonnements aux news-letter**

Les médias sociaux

“Un réseau, cela s'entretient”

A) RÉSEAUX SOCIAUX - B) IDENTITÉ NUMÉRIQUE : L'EXPERTISE

“Nous avons remarqué qu'en moyenne 70% de nos recrutements étaient réalisés directement ou indirectement par le biais des réseaux sociaux et leurs dérivés (blog, iphone, cooptation ...)” Yoan Lureault - Pixojob

Certains cabinets de recrutements utilisent de plus en plus les réseaux sociaux pour “chasser”, et bien que la majorité des acteurs RH ne se soient pas encore positionner dessus, il faut se positionner dessus pour 2 raisons :

1 - Le marché caché (75% des offres)

2 - Votre identité numérique

Grâce à ces derniers, vous allez pouvoir vous créer un réseau professionnel, et surtout affirmer votre expertise auprès de potentiels recruteurs.

Des communautés, vous devrez en gérer un minimum pour un maximum d'efficacité. Je vous recommande d'utiliser 2 réseaux sociaux professionnels, un système de microblogging et un cv numérique dédié.

Vous pouvez créer un profil professionnel sur votre compte Facebook si vous le désirez, mais n'oubliez pas de le séparer de votre vie personnelle.

Vous allez ensuite pouvoir centraliser vos communautés en un seul point, votre blog professionnel. Il doit pouvoir être en interaction avec ces différentes plateformes afin de diffuser votre expertise de manière quasi automatisé, et à un grand nombre de personnes.

A - QUEL RÉSEAU POUR QUELS USAGES?

Il existe trois grands réseaux sociaux professionnels :

- LinkedIn, qui a une dimension international
- Viadeo, qui est orienté pays latins et Inde
- Xing, qui a une porté “Europe de l’Est”

“Je me sers de linkedin pour l'international, xing pour l'Europe du Nord et Viadeo pour l'Europe du Sud.” Andy Gugeneihmer

Un réseau social professionnel, c’est un site web sur lequel vous allez entrer en interaction avec une communauté dédiée au monde professionnel. Une sorte de Facebook à la sauce entreprise, pour vulgariser.

En fonction de votre orientation, n’hésitez pas à choisir l’un plus que l’autre. Par exemple, si vous souhaitez développer votre réseau en France, utilisez Viadeo de manière ponctuelle et faites acte de présence sur LinkedIn.

Sur un réseau, vous allez vous positionner en expert, ou développer une forme d’expertise. Voici quelques trucs et astuces :

- Connectez vous à des personnes de votre domaine
- Demandez des recommandations à vos anciens collègues si possible
- Participez à des hubs, des forums de discussion et positionnez vous de manière forte
- N’hésitez pas à partager votre veille

Le réseau social professionnel doit être une porte d’entrée sur votre “moi professionnel”. Que cela soit vos expériences, vos expertises, ou même vos contacts, votre profil doit refléter le meilleur de vous même.



Pour aller plus loin :

- [Animer son réseau Viadeo en 15 points](#)

Il existe réellement un grand site de micro-blogging, Twitter.

Le principe de Twitter est de partager des informations en 140 caractères avec une communauté. Il y a les gens qui vous suivent, et ceux que vous suivez, sauf qu'à la différence d'un réseau social, ces derniers peuvent différer (vous pouvez suivre quelqu'un qui ne vous suit pas, et inversement).

Il y a deux utilisations majeures à Twitter :

- Créer une veille
- Faire une veille

Si vous avez du temps (au passage Twitter s'intègre dans Netvibes), vous allez pouvoir partager votre veille "métier" avec votre communauté, ce qui affinera votre expertise. Un article vous semble pertinent? Partagez-le. Le principe est plus vous suivrez des personnes et donnerez des informations pertinentes, plus l'on vous suivra. A vous de vous engager.

Si vous n'avez pas trop de temps, le plus simple est de sélectionner un ensemble de personnes qui portent sur votre "veille métier". Puis, à l'aide d'outils, de créer une sorte de journal de veille. Attention, si vous ne postez rien, votre compte pourra être éradiqué. De plus, le principe des médias sociaux est l'échange.

Voici deux astuces :

1 - Pour trouver des acteurs pertinents vous pouvez utiliser soit le moteur de recherche de Twitter, soit les suggestions. Enfin, il existe de nombreuses listes, comme celles de [Flavien Chantrel](#), ou de [Twitteradar](#).

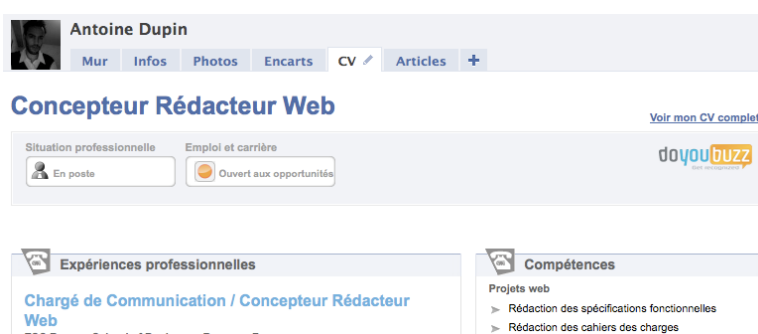
2 - Créez-vous un journal. Le principe est simple, les informations les plus relayées par votre communauté apparaissent en premier. Il existe deux outils simples, [Twitertim.es](#) et [Cozop](#). L'avantage étant que chez Cozop vous pouvez filtrer de manière plus pertinente votre flux d'information. Vous aurez ainsi une vue hebdomadaire de l'actualité de votre métier. Songez à poster un peu votre veille tout de même.



Un CV numérique, pour apparaître dans les moteurs de recherche

Les nouvelles technologies font que vous allez devoir aussi vous créer un CV au format numérique. Pas de problème, créez vous un CV sur une plateforme type DoYouBuzz qui permet une interaction entre votre profil Viadeo - LinkedIn et le remplissage de vos données. Vous n'aurez donc pas à remplir une nouvelle fois votre CV.

De plus, si vous souhaitez professionnaliser votre Facebook, DoYouBuzz vous propose une application plutôt sympa, votre CV en onglet :



L'avantage de ce genre de plateformes, c'est qu'elles ont été pensées pour le numérique. Ce n'est pas un CV papier mis sur le web comme beaucoup de sites le propose, mais un véritable arsenal technologique, simple d'utilisation et pensé pour le web.

De plus, vous allez le voir dans le volet prochain, avoir son CV dans les premiers résultats Google est un luxe non négligeable, tout comme un lien personnalisé dans un mail de candidature.

[Antoine Dupin - CV - Concepteur Rédacteur W](#)
Antoine Dupin, analyste fonctionnel sur sites web orientés
www.doyoubuzz.com/antoine-dupin - [Pages similaires](#) -

Un blog pour finir ?

Fin de l'arsenal déployé, un blog emploi. Pourquoi un blog emploi, tout d'abord parce que le but est de vous créer une expertise. Pas la peine d'écrire tous les jours, une fois par semaine est suffisant.

Ce blog devra de plus être une porte ouverte sur vos autres communautés. Il y aura un lien vers vos réseaux sociaux professionnels et votre CV numérique, ce qui permettra au futur recruteur de vous suivre “à la trace”.

Cela vous permettra d’améliorer votre capacité de synthèse, d’appréhension de votre domaine, ce qui vous permet de ne pas vous éloigner de votre domaine mais aussi de pratiquer un exercice intéressant.

Exemple d’un mail reçu : *“Bonjour, J’ai découvert au hasard de mes recherches votre blog assez callé sur le Community Management.... Etes vous en recherche active ?”*

Ne vous emballez pas, vous ne recevrez pas tous les jours ce genre de mails. Par contre, un blog vous permettra aussi d’appuyer votre candidature.

“Nous avons d’ailleurs de nombreux retours positifs de blogueurs recrutés, en tout ou partie, grâce à cet outil” Flavien Chantrel - RegionsJob



Pour aller plus loin :

- [Créer un blog professionnel en 8 étapes](#)

Une fois déployé et relié, votre arsenal numérique ne devrait pas trop vous prendre de temps :

- Sur les réseaux sociaux professionnels : engager le contact et répondre aux forums ne doit pas excéder 15 minutes par jour
- Sur Twitter : faire une veille hebdomadaire peut vous prendre une petite heure par semaine, poster des articles une heure par jour. A vous de voir.
- Sur votre blog : il vaut mieux un article bien pensé que de multiples articles mal écrits. Prenez vous deux heures par semaine pour analyser un phénomène lié à votre métier.
- Votre CV Numérique : n’hésitez pas à l’améliorer, à y poster des expériences, bref passez y un peu de temps par mois

B - VOTRE IDENTITÉ NUMÉRIQUE

Dans un premier temps, vérifiez les informations relatives à vous même avant toute action. Rendez vous sur Google et lancer la recherche sur votre prénom-nom. Regardez bien les deux premières pages pour voir ce qu'il en ressort, s'il n'y a rien, ou que cela n'entrave pas la vision que vous souhaitez donner, vous pourrez commencer à vous forger une identité d'expert.



A l'inverse, si des choses négatives apparaissent, n'hésitez pas :

- Si vous avez la main : à supprimer vous même les contenus négatifs.
- Si vous n'avez pas la main : à contacter la personne pour lui demander de retirer le contenu, ou au pire des cas, de masquer votre nom et prénom.

!! Attention, n'attaquez jamais la personne. J'ai vu des mails d'individus menaçant de me poursuivre en justice. Cela ne fait qu'entraîner un sentiment négatif, et à enfoncer le clou. Soyez courtois, demandez poliment. Vous verrez, la majeure partie du temps cela paye.

Vous pouvez aussi créer une série d'alertes, pour être au courant de ce que le web dit sur vous jour après jour. Pour se faire, rien de plus simple. Rendez vous à cette adresse : <http://www.google.fr/alerts>

Vous serez ainsi informé si le web parle de vous :

Alerte Google Blogs : antoine dupin

[Interview Camille Alloing, Consultant « Le blog d'Antoine Dupin](#)

par Antoine

Le blog d'Antoine Dupin. Entreprise 2.0; personal branding et medias sociaux. Home · RSS feed.

Search: Interview Camille Alloing, Consultant. Posted by Antoine | Filed under Dossier Special Emploi · header_article_tmpphpfFIQkU ...

[Le blog d'Antoine Dupin - http://antoine-dupin.com/leblog/](http://antoine-dupin.com/leblog/)

Le but de l'identité numérique est que lorsqu'un recruteur va vous Googliser, vous ne serez pas vu de manière négative. Attention donc à vos traces numériques. Récemment, la CNIL a vu le nombre de plaintes de candidats exploser, car des données censées être privées se sont retrouvées en possession de recruteurs. Faites très attention.

Quelques conseils :

- **Ne pas être impulsif.** Trop de gens se font avoir à poster des commentaires sur des blogs. Si vous voulez réagir, utilisez un pseudo, cela sera plus efficace
- **Ne pas se mettre en avant.** Si vous n'avez aucune compétence en vidéo, en graphisme ou quoi que ce soit, ne tentez pas de faire un CV étincelant. Ils sont rare ceux qui réussissent. Ensuite, c'est trop tard.
- **Etre maître de son image.** Si l'un de vos amis poste une vidéo compromettante de vous sur Internet; n'hésitez pas à la faire retirer soit par lui, soit par la plateforme sur laquelle elle se situe
- **Penser à l'anonymat.** Si vous avez un compte "délire", ou trop vie privé, n'hésitez pas à vous créer un compte avatarisé, c'est à dire un pseudo et un avatar. Attention, interdit par certains site, se contourne finalement assez facilement.

Sur Google, il ne doit ressortir que vos compétences professionnelles. Rien de personnel. Si aujourd'hui les recruteurs ou clients ne sont pas trop au fait des choses, cela risque d'arriver bien vite, et cela sera difficile de supprimer vos traces numériques.

Une charte éthique a été signée, ses représentants n'avaient pas suffisamment de temps pour répondre, mais de mon avis personnel, ne vous endormez pas sur vos lauriers. Il est trop tentant pour un recruteur de vous Googler, donc soyez au fait de ce que vous produisez ou de ce que l'on produit sur vous.

Et l'homonymie? Oui, c'est un problème récurrent. Si votre homonyme a produit des choses plutôt embarrassantes, n'hésitez pas à entrer en contact avec lui. Cela peut marcher des fois. Avec une stratégie "agressive" de présence en ligne, si ce dernier n'est pas sur de tels sites, vos profils sur les médias sociaux devraient rapidement émerger. Après, c'est au recruteur de faire la différence ... pas évident je vous l'accorde.

RAPPEL :

- 1 - Inscrivez vous sur trois quatre plateformes**
- 2 - Faites une veille, créez vous une expertise et un réseau**
- 3 - Surveillez ce que l'on dit de vous**
- 4 - Placez vous en tant qu'expert sur votre nom - prénom.**

Conclusion

“ Vous êtes votre point fort, vous pouvez aussi être votre point faible”

Pour créer une recherche d'emploi pertinente, vous allez devoir emprunter deux voies

- La voie classique, celle des sites emplois
- La voie 2.0, celle du réseau

Dans les deux cas, le but est simple, il s'agit de se tenir informer des offres d'emploi, des évolutions du marché, mais aussi de développer une expertise et un réseau.

Vous devez être visible, avoir votre CV dans les CVThèque, et disposer de ressources suffisantes pour faire la diffusion. Vous devez aussi apparaître de manière positive dans les recherches nom et prénom.

- Si vous n'avez que trop peu de temps, utilisez la voie classique CV => Recruteurs
- Si vous voulez pousser plus loin, n'hésitez pas à utiliser les réseaux, ils affirmeront votre image et cela pourra faire la différence, que cela soit dans la sélection, pendant l'entretien ou encore dans un cas de recrutement spontané.
- Si jamais le marché s'avérait bouché, n'hésitez pas à vous reformer, ou à compléter votre formation. De plus en plus de métiers évoluent, à vous de faire de même.

Enfin, n'ayez pas peur :

Du temps : vous allez dépenser beaucoup d'énergie au début à vous inscrire un peu partout, mais une fois votre stratégie mise en oeuvre, elle devrait s'avérer moins chronophage.

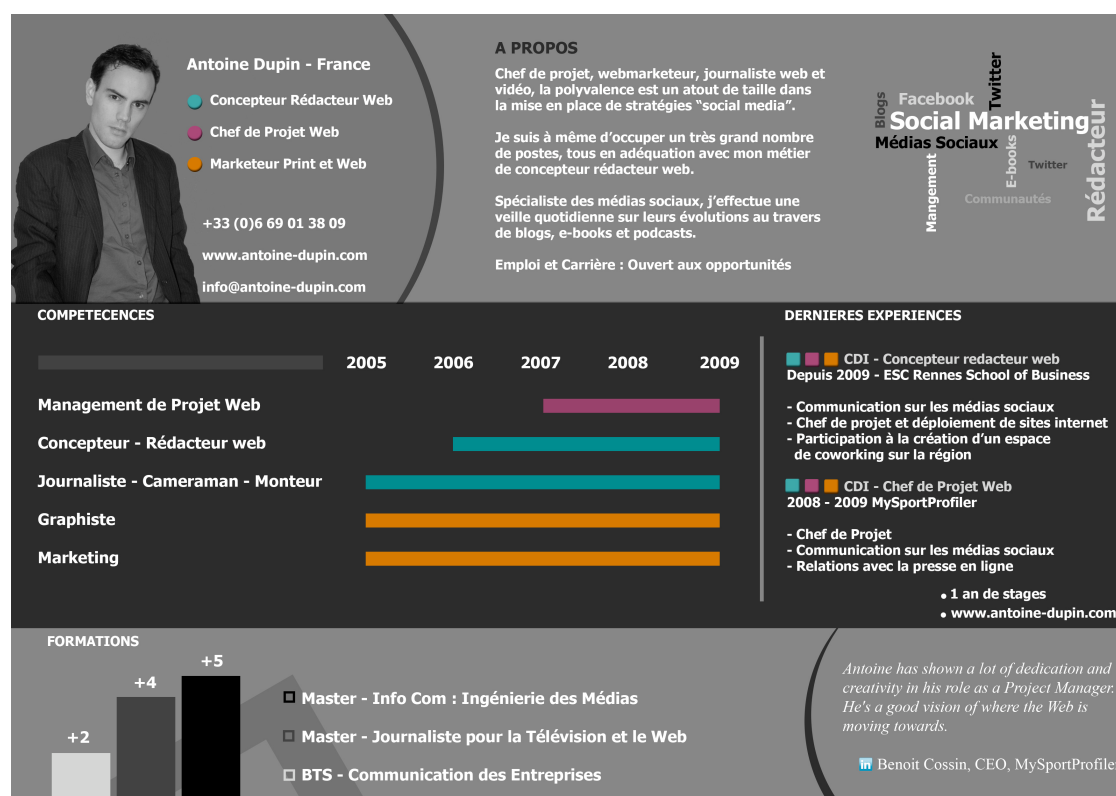
Des autres : c'est vous qui forger votre image numérique, pas les autres. Apprenez à maîtriser vos publications et celles des autres

Des offres : une offre, c'est aussi de la communication. Une entreprise internationale demande d'être bilingue, n'hésitez pas à postuler. Jouez la carte franchise en mettant en avant les autres points où vous excellez.

L'auteur

Antoine Dupin est concepteur rédacteur web. Il a travaillé durant un an sur le projet MySportProfilier, réseau social professionnel à destination de l'industrie du sport.

Passionné par les problématiques liées à l'identité numérique, aux stratégies de Social Media, ou de l'Entreprise 2.0, il a collaboré à des ebooks (l'identité numérique en question, twitter) ou des podcasts en rapport avec sa veille et son expertise professionnelle.



Vous pouvez retrouver :

- son cv sur [son site personnel](#)
- ses articles sur [son blog personnel](#)
- sur twitter @antoinedupin.

Remerciements

Je tenais à remercier particulièrement tous les intervenants qui ont bien voulu répondre à mes questions de manière qualitative, et surtout dans des délais pas forcément évi-
dents.

Je voulais remercier également Flavien Chantrel, Camille Alloing , Yoann Lureault et François Mathieu qui m'ont énormément poussés lorsque je sentais pointer la démoti-
vation devant un tel travail et qui ont su trouver les mots et m'apporter un retour suffi-
samment fort pour que je puisse améliorer et continuer ce projet.

Je remercie aussi mon amie Marjorie Turuban qui m'a encouragé et donner la force de
poursuivre mon aventure soir après soir.

Enfin, je remercie le lecteur, qui a su aller au bout de cet ouvrage.

Antoine Dupin