

Attention à votre image...

Monster, LinkedIn, Vidaeo, Twitter, Facebook... tant de sites en ligne sur lesquels nous nous présentons. Mais comment et pourquoi ?

On distingue entre sites de recrutement en ligne, comme Monster ou Jobs.lu, et sites de réseautage professionnels comme LinkedIn, Xing ou Vidaeo et finalement des réseaux sociaux sans lien direct avec le monde du travail. Et pourtant les frontières entre ces différents types de sites deviennent de plus en plus floues et tendent à s'effacer.

Ainsi on observe une tendance croissante parmi les jeunes gens, auxquels on se réfère communément comme la génération Y (jeunes et jeunes adultes nés entre le début des années 1980 et la fin des années 1990), à afficher un profil de recherche passive via des sites de réseautage professionnels sans chercher activement par l'intermédiaire de sites de recrutement. Et on voit que nombreux sont ceux qui affichent leur parcours tout entier sur ces sites, études, expériences professionnelles et stages inclus.

Mais, est-ce utile ? Un article dans Le Monde¹ de 2010 suggérait une importance naissante et certes non-négligeable des réseaux sociaux, mais à l'époque les sites de recrutement traditionnels primaient toujours parmi les employeurs à la recherche de nouvelles recrues.

Qu'en est-il actuellement ? Fin mars 2012, LinkedIn, le réseau professionnel le plus connu dans le monde, affichait 161 millions de membres dans plus de 200 pays². En janvier 2012, Facebook recensait 483 millions de profils actifs³.

De plus en plus de recruteurs ciblant la génération Y utilisent LinkedIn, non pour recruter mais pour prendre contact avec des collaborateurs potentiels, et cela surtout dans les domaines IT, commerciaux et ingénierie (Le Monde, 2010).

En vue de cette utilisation de plus en plus large d'internet - en 2011, 73% des ménages dans l'UE27⁴ et 91% des ménages luxembourgeois⁵ avaient accès à internet, tandis que 80% des jeunes utilisaient des réseaux sociaux en 2010⁶ - l'importance de soigner son image devient impérative. Il importe donc de nourrir son site d'informations pertinentes au type d'emploi que l'on recherche et... de garder à l'esprit qu'un employeur potentiel qui utilise les sites de réseautage professionnels en ligne sera très probablement disposé à se procurer des informations supplémentaires en utilisant des moteurs de recherche ou simplement d'autres réseaux sociaux (information confirmée par un manager des ressources humaines d'une entreprise IT au Luxembourg). Qu'une telle démarche soit éthique ou non reste discutable, qu'elle corresponde à la réalité d'un marché du travail hautement concurrentiel, l'est beaucoup moins. Il importe donc de ne pas se limiter à soigner son image sur les sites de recrutement et les réseaux professionnels sur lesquels on se vend en pleine connaissance de cause, mais de veiller à son étiquette sur le net tout court. Cela inclut les photos et commentaires apparaissant par exemple sur Facebook. Est-il vraiment nécessaire qu'un employeur potentiel, ou même votre employeur actuel, voient vos photos en maillot de bain des dernières vacances ou celles d'une soirée déjantée entre amis ? Dans ce contexte il devient crucial de surveiller la visibilité des informations y postées.

Ensuite, les pétitions signées en ligne qui en disent un long sur vos préférences personnelles, opinions politiques ou idéologies, mais qui somme toute sont du ressort de votre vie privée, risquent tout de même d'influencer un employeur potentiel. Cela est surtout critique lorsque l'on s'exprime en faveur d'une cause politiquement ou émotionnellement chargée.

Pour conclure, n'hésitons pas à utiliser le net, mais faisons-le avec discernement et en veillant à n'y publier que ce que on n'aurait pas honte de voir à la une d'un journal. Faisons en sorte que l'internet soit notre outil et que nous ne soyons pas l'outil du net.

1 http://www.lemonde.fr/technologies/article/2010/06/21/les-reseaux-sociaux-outils-de-recrutement_1375268_651865.html

2 <http://press.linkedin.com/about>

3 <http://influx.joueb.com/news/les-chiffres-2012-de-facebook-twitter-google-linkedin-en-france>

4 <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiir040&plugin=1>

5 http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc_r_iacc_h&lang=en

6 <http://educinfos.solidairesdumonde.org/archive/2011/03/19/acces-et-utilisation-d-internet-en-europe-en-2010-80-des-jeu.html>

Interview avec Sophie Marion, étudiante de la première promotion du Master 2 Gestion des Ressources humaines et Relations du travail organisé par le LLLC, en collaboration avec le CFFOP de l'Université Panthéon-Assas (Paris II)

○ Bonjour Madame Marion, pourriez-vous nous dire pourquoi vous avez choisi cette formation ?

Je suis active dans le domaine des Ressources humaines depuis quelques années, mais il me manquait les fondements théoriques et la vision globale du métier. Cette formation m'offrait l'opportunité de développer mes compétences RH en bénéficiant de l'expérience d'experts reconnus. Les cours allient théorie et pratique, ils sont donc faciles à appliquer dans la vie professionnelle. De plus, la réputation de l'Université Paris II Panthéon-Assas n'est plus à faire.

○ Quelles étaient vos attentes par rapport à cette formation ?

Je souhaitais approfondir les connaissances nécessaires à ma fonction et faciliter mon évolution professionnelle, mais aussi comprendre les enjeux actuels et futurs des Ressources humaines.

○ Est-ce que la formation a répondu à vos attentes ?

Oui, et même plus que ça ! Le contact avec les professeurs et les autres étudiants, les échanges d'expérience et de bonnes pratiques, la qualité des cours et des intervenants, le large éventail de sujets traités, tout cela a rendu la formation très enrichissante.

○ Est-ce que cette formation vous a permis d'évoluer professionnellement ?

Oui. Elle m'a d'abord permis d'identifier les domaines qui me plaisaient le plus, ce qui est essentiel pour choisir la voie dans laquelle on peut se développer. Par ailleurs, je suis convaincue d'avoir désormais une vision plus large des RH et une expertise qui sont bénéfiques à ma fonction. Ce n'est pas qu'un plus sur un cv.

○ Quelle fut la réaction de votre employeur – à l'inscription, à la fin ?

C'est mon premier employeur (Deloitte) qui m'avait suggéré de suivre un master en ressources humaines si je voulais me spécialiser dans ce métier. La possibilité de participer aux cours à Luxembourg me permettait de concilier la formation avec ma vie professionnelle. J'ai donc eu le soutien de mon employeur pour l'inscription.

J'ai pu bénéficier du congé formation au cours du master et mon nouvel employeur s'est montré assez flexible. Au final, mes connaissances supplémentaires et l'expérience acquise profitent également à mon employeur actuel.

○ Comment jugez-vous la qualité de la formation, ainsi que son organisation pratique ?

La qualité correspond tout à fait à mes attentes de départ : les intervenants sont des experts dans leur domaine (comme le Professeur Jacques Rojot ou Jacques Igalens...) et les thèmes abordés sont très intéressants. Les horaires de cours sont assez variables et il faut être flexible pour certains d'entre eux, mais tous les participants ont réussi à se libérer quand c'était nécessaire. Le planning était disponible assez tôt et on pouvait s'organiser à l'avance.

○ L'offre en formation du LLLC couvre-t-elle vos besoins en formation ?

Oui, je recherchais une formation en RH et celle-ci convenait à mes besoins. Une autre formation qui pourrait intéresser les professionnels RH est le Diplôme d'études spécialisées en Management et Coaching des Hommes ou le Diplôme d'Université avec l'Université Paul Verlaine-Metz - Gestion de l'Égalité, de la Non Discrimination et de la Diversité.

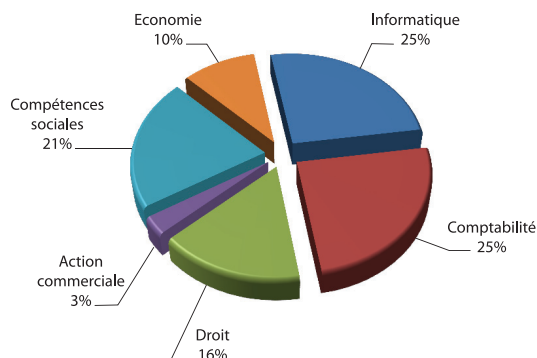
Merci beaucoup.



Sophie Marion

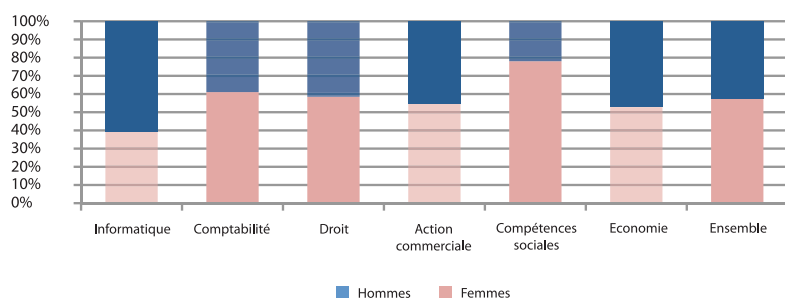
Les cours du soir en chiffres...

Nouvelles inscriptions selon le domaine - automne 2011



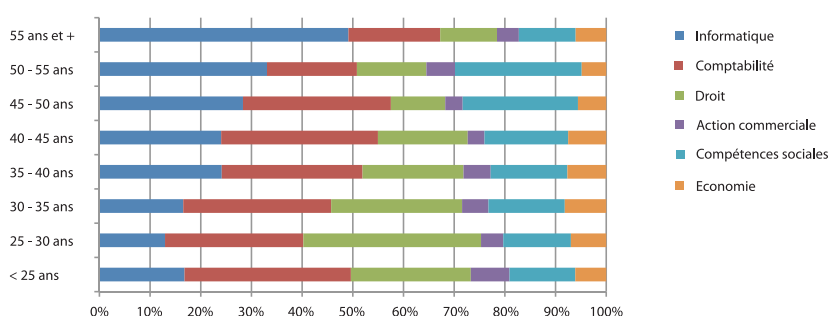
Le graphique ci-contre illustre qu'au semestre d'automne 2011, la plupart des inscrits ont choisi des cours dans les domaines de l'informatique, de la comptabilité, et des compétences sociales.

Cours du soir par domaine et genre - automne 2011



Lors du semestre d'automne 2011 les hommes étaient inscrits en majorité dans les cours d'informatique, d'action commerciale et d'économie. Les femmes ont opté en grand nombre pour les cours de compétences sociales, de comptabilité et de droit.

Cours du soir par domaine et âge - automne 2011



Au cours du semestre d'automne 2011, l'intérêt pour les cours en informatique était le plus élevé pour la catégorie d'âge des 55 ans et plus. Les cours de comptabilité ont connu un franc succès dans toutes les catégories d'âge, tandis que les cours de droit attirent davantage les personnes âgées de moins de 45 ans.

- **Délégués à la sécurité (secteur du bâtiment)** *3 septembre 2012*

- **Licence en Sciences de Gestion** *prochaine promotion en septembre 2012*
partenaire : ISAM - IAE Nancy de l'Université de Lorraine

- **DAEU - Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires** *8 octobre 2012, délai d'inscription le 7 septembre 2012*
partenaire : Université de Lorraine

- **Master en Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et gestion privée** *octobre 2012*
partenaire : Université Paris Ouest - Nanterre La Défense

- **Début des Cours du soir** *1^{er} octobre 2012*

- **La formation CISCO** *CISCO-Exploration et CISCO-Security en octobre 2012*

- **Analyse et audit de la responsabilité sociale des entreprises** *novembre 2012*
partenaire : Toulouse Business School, Groupe ESC Toulouse

- **Certificat en contrôle interne (Certification CICS)** *8 novembre 2012, délai d'inscription le 29 octobre 2012*
partenaire : ICHEC - Entreprises

- **Délégués à la sécurité (formation de base)** *12 novembre 2012*
partenariat : - Association d'assurance contre les accidents
 - Ministère de la Santé
 - Inspection du travail et des mines

- **Diplôme d'études spécialisées en Risk Management** *13 novembre, délai d'inscription le 29 octobre 2012*
partenaire : ICHEC - Entreprises

- **Master « Gestion des Ressources humaines et Relations du travail »** *janvier / février 2013*
partenaire : CFFOP de l'Université Panthéon Assas, Paris II

- **Licence Sciences humaines et sociales (SHS) parcours Psychologie du travail et clinique du travail** *février / mars 2013, délai d'inscription janvier 2013*
partenaire : CNAM, Conservatoire national des arts et métiers