

Formation

«Optimisez la gestion de votre carrière sur Internet»

Les réseaux sociaux professionnels deviennent incontournables pour chercher un emploi et élargir ses relations. Le fonctionnement de ces outils est encore méconnu

Catherine Santoru - OCE

Saviez-vous que 40% des recruteurs au Canada et aux Etats-Unis cherchent des candidats essentiellement sur les réseaux sociaux professionnels? Or, «ce sont ces responsables RH qui annoncent la tendance mondiale», assure Philippe Loiseau, responsable de l'APEC Suisse, l'association pour l'emploi des cadres. D'ailleurs, en Suisse, de plus en plus de recruteurs ne se contentent pas des informations contenues dans un CV pour sélectionner les postulants ou préparer un entretien d'embauche; ils vont sur le Net. «Ils veulent savoir s'il y a des différences avec son CV, précise ce cadre, et également si le candidat est présent et actif sur les réseaux sociaux. Ils observeront alors son image, ses contacts, les informations données.»

Une nouvelle compétence
Mais est-ce indispensable d'avoir une vie numérique professionnelle? Son absence disqualifierait-elle un candidat à l'embauche? «Non, on n'est pas disqualifié aujourd'hui, répond Jean Christophe Anna, consultant à l'APEC. Mais on risque de l'être demain. Avoir une existence en ligne et maîtriser son image devient donc une nouvelle compétence.» Pour Philippe Loiseau: «C'est important d'y être,



Les réseaux profitent aussi aux candidats pour un entretien d'embauche: ils y trouvent des informations sur les responsables RH. DR

car les réseaux professionnels sont des vecteurs qui aident à rechercher un emploi, à gérer sa carrière et à agrandir ses contacts professionnels.»

Une identité numérique cohérente

En France déjà, un recruteur est «bon» lorsqu'il a le réflexe de chercher des informations sur un candidat en «googlisant» ses noms et prénoms. Autrement dit, il tape ceux-ci dans le moteur de recherche de Google. Mieux vaut donc apparaître en début de liste. Si l'on

est novice, Jean Christophe Anna recommande de choisir deux des trois réseaux professionnels qui comptent: l'Américain LinkedIn, le plus fréquenté, le Français Viadeo ou l'Allemand Xing. La pratique déterminera lequel deviendra prépondérant.

Pour ce cadre, qui animera un atelier sur ce thème à la Cité des métiers et de la formation (*encadré*), il faut s'y créer une «identité numérique cohérente». Identité numérique? C'est l'image de soi en ligne, ce que l'on dit de soi et que l'on peut maîtriser. Contrairement

à l'«e-réputation», qui concerne ce que les autres diffusent sur vous. Une «identité numérique cohérente» signifie que l'on mettra sur ces réseaux professionnels la même photo de présentation; les mêmes mots-clés pour se définir; les mêmes informations. Philippe Loiseau ajoute: «Il faut savoir quel type d'information on souhaite donner à autrui tout en restant soi-même.»

Etre actif sur les mini-forums

Au cadre novice au chômage, Jean Christophe Anna conseille de

constituer un bon profil et, surtout, d'être actif en participant aux mini-forums de discussion de LinkedIn ou de Viadeo. Il informe: «Cela permet une veille sur son secteur d'activités et le dialogue avec d'autres professionnels. Ils sont aussi fréquentés par des recruteurs.»

Le danger Facebook

Facebook, qui est un réseau social, a déjà fait des dégâts professionnels. En France, un cadre a été licencié pour y avoir critiqué son RH: un «ami» l'avait dénoncé. «Facebook est potentiellement dan-

ATELIER

Spécialistes et managers: optimisez la gestion de votre carrière via le Net!

Par Jean Christophe Anna (APEC Suisse).

Les 18 novembre et 9 décembre, de 12 h 30 à 14 h 00.
A la Cité des métiers et de la formation,
6, rue Prévost-Martin
1205 Genève
Tél. 022 388 44 00

gereux, car on n'y a pas toujours de vrais amis», avertit Jean Christophe Anna. «Il faut faire attention à son image et être vigilant sur ses paramètres de confidentialité.» Aux Etats-Unis, c'est le premier site consulté par les recruteurs! En France, une charte interdit cette pratique aux recruteurs. En Suisse, c'est à ses employés que l'administration fédérale en interdit l'accès. Pour Philippe Loiseau: «Sans tomber dans la paranoïa, on doit être mature et savoir bien dissocier vie professionnelle et vie privée.»

Une révolution

Les réseaux profitent aussi aux candidats pour un entretien d'embauche: ils y trouvent des informations sur les responsables RH. Jean Christophe Anna observe: «Recruteurs et candidats n'ont jamais eu autant d'outils pour établir une relation, pour s'informer les uns sur les autres. Avant, le recruteur dominait, car il avait plus d'informations. Maintenant, la relation s'est équilibrée. C'est une révolution!»