

**IRTESS DE BOURGOGNE**

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE**

**MONITEUR EDUCATEUR**

**SAMEDI 15 janvier 2011**

**9 H – 11 H**

**COMMENTAIRE de TEXTE**

**Durée : 2 heures**

**TITRE du texte ci-joint : «Comment gérer sa « e-réputation »  
De Laure Belot - le Monde - 2/11/2010**

**QUESTIONS :**

**1 : Quelles sont les idées centrales, essentielles, développées par l'auteur ? (10 points)**

**2 : Quels commentaires vous inspirent ces idées ? (10 points)**

## TEXTE

### COMMENT GERER SA « E-REPUTATION »

#### Conseils de professionnels du recrutement pour éviter aux candidats les pièges d'Internet

##### Tendance

« Googler » quelqu'un : cet anglicisme n'est pas encore passé dans le langage courant. Il résume néanmoins une pratique répandue chez les chasseurs de têtes. Un candidat postule pour un emploi : le recruteur va faire une recherche de son nom sur Google puis recueillir, en quelques clics, une multitude d'informations. « *Google est devenu le prolongement naturel de la pensée du recruteur* », affirme Emmanuel Dupont, associé du cabinet Bee Twin, spécialisé dans la recherche de cadres.

Environ la moitié des recruteurs européens consultent Internet, selon un sondage réalisé en janvier par la société californienne Cross-Tab pour Microsoft. Et un quart d'entre eux environ ont rejeté un jour une candidature sur les bases de leur recherche. « *Quand on a vu certaines choses sur Internet, difficile de faire semblant de ne pas savoir* », reconnaît Sophie Wigniolle, directrice générale d'Eric Salmon & Partners France, cabinet haut de gamme qui recrute des dirigeants. « *Qu'on le veuille ou non, on ne raisonne pas uniquement sur les compétences* ». Du cadre supérieur au jeune diplômé, il faut être bien positionné sur le Net, avoir une bonne « *e-réputation* ». Mais comment faire ? Conseils de pros pour se faire recruter.

**Se référencer dans les grandes banques de données.** Pour ceux qui ont fait une grande école ou une université (Dauphine, Sorbonne, Science Po, etc.), le premier conseil est de payer sa cotisation à l'association des anciens élèves ! Il fut un temps où, une fois sur le marché de l'emploi, les diplômés « oubliaient » cette obole. Le seul bénéficiaire était, en effet, d'être référencé dans un annuaire vite dépassé. « *On ne s'en servait pas pour recruter* », reconnaît Florence Charpin, cofondatrice du cabinet de chasseur de têtes Dianes, « *mais tout a changé avec l'arrivée d'Alinéa et EasySearch* ». Ces deux sites donnent, en quelques clics, les contenus exhaustifs des annuaires de diplômés. Le site Easysearch.biz référence 300 écoles, soit 1150000 profils de candidats. « *Environ 230 cabinets de recrutement sont abonnés et nous utilisent chaque mois* », précise son gérant Hugues Dantin.

Quel que soit son cursus, « *il est important de s'inscrire dans les grandes bibliothèques de CV telles que Monster, Cadremploi ou Regionjob* », explique Gil Couyère, président de Selexens, cabinet spécialisé dans le recrutement à distance de personnes de moins de cinq ans d'expérience.

**Ne pas se tromper de réseau.** « *En France, pour être recruté, il faut avoir un profil visible sur les deux grands réseaux professionnels LinkedIn et Viadeo* », affirme Johann Van Nieuwenhuyse, directeur général du cabinet Michael Page. « *Si on veut postuler en Europe du Nord ou de l'Est, il faut aussi se positionner sur Xing* ». Ces sites sont désormais incontournables. « *Un pas décisif a été franchi en 2008, lorsque l'APEC\* a signé son premier partenariat avec LinkedIn. Tout récemment, Viadeo a fait de même* », ajoute Corinne Zerbib, fondatrice de Jobetic, site d'information et de service sur la recherche d'emploi.

\* APEC : Agence pour l'emploi de cadres

Cependant, il ne faut pas le faire n'importe comment. « *Pour être repéré, il faut rédiger un profil avec les bons mots-clés ; ne pas hésiter à répondre aux questions que vous pose automatiquement le site comme les codes des fonctions que vous exercez* », ajoute Gil Couyère. Par ailleurs, « *il est intéressant de participer sur ces réseaux... à des communautés rassemblant les mêmes professions, cela nous facilite la recherche* », ajoute Antoine Lecoq, directeur exécutif de Page Personnel, cabinet spécialisé sur les jeunes diplômés du groupe Michael Page.

**Faire attention à ses amis.** Les réseaux sociaux sont une façon d'afficher quels sont vos « amis », personnels ou professionnels. Des informations, là aussi, décortiquées par les recruteurs. « *Lorsque nous recherchons un candidat nous regardons s'il risque d'être sur ou sous-dimensionné, explique Sophie Wigniolle, spécialisée dans la recherche haut de gamme. Un indice intéressant est alors le positionnement de son réseau. A-t-il ou non un bon niveau de contact ?* » Autre sujet d'attention, le nombre d'amis affichés : « *je suis dubitatif lorsque je vois un profil avec 500 ou 800 contacts. Cela sonne creux* », analyse Emmanuel Dupont. « *Il faut être vigilant et ne pas aller à la chasse aux amis, abonde Johann Vian Nieuwenhuysse. Limiter son profil Facebook à une communauté précise, que l'on connaît. Car si ce que vous écrivez est transféré sur un autre site par un pseudo-ami, vous en perdez le contrôle* ».

**Eviter d'exposer sa vie privée.** Une charte, déposée par l'association Acompeteeceegale.com a été signée en 2007 par 46 cabinets pour s'engager notamment à ne pas regarder des informations relatives à la vie privée sur des sites comme Facebook ou Myspace. « *Cela n'empêche pas nos clients entreprises d'aller y faire un tour, précise Antoine Lecoq, signataire de la charte. Je donnerai comme conseil général de ne rien mettre de privé en ligne* ». Une recommandation partagée par tous les recruteurs. « *Un candidat vient de me confier qu'en phase finale pour une embauche, le recruteur était allé en plein entretien surfer sur Facebook pour voir ce qu'il y trouvait, ajoute Gil Couyère. Dans une phase de recrutement, certains managers vont, souvent de façon inconsciente, avoir des stéréotypes en tête. Il faut éviter de leur donner de la matière pour nourrir ce penchant très humain.* » « *On ne va pas nécessairement regarder sur Facebook, complète Emmanuel Dupont, mais rien qu'en rentrant le nom d'un candidat sur 123people.fr, ce sont les photos de Facebook qui apparaissent en premier. Et là, c'est souvent la catastrophe. On peut trouver des photos d'enterrement de vie de garçon ou pire.* »

Pour Morgan Van Haeck, du même cabinet : « *Il faut plutôt se faire photographier de manière sobre, bien fixer ses paramètres de confidentialité sur Facebook pour que les photos privées ne soient accessibles qu'aux vrais amis.* » Une réticence au mélange des genres que partage Florence Charpin : « *J'aurai un regard critique si un blog ou un document auquel j'accède mélange des sujets personnels et professionnels, si je recueille des informations trop intimes. Ceci est d'autant plus possible qu'Internet donne une liberté qui entraîne les gens à aller plus loin* ».

Enfin, il faut se souvenir qu'il est extrêmement difficile d'effacer les traces sur la Toile. Ainsi, la récente expérience de Johann Van Nieuwenhuysse. « *Sans aller fouiner partout sur la Toile, j'ai découvert que le candidat que j'allais rencontrer avait mis en ligne, à des années d'intervalle, deux CV présentant de nombreuses différences. Rien ne s'oublie sur Internet* ».

Laure Belot  
Le Monde  
2/11/2010