

Étude qualitative sur les nouvelles solutions de CV en ligne

Ethnométhodologie économique



Mémoire réalisé en vue de l'obtention du Bachelor HES
présenté par :

Metin CALISKAN

Sous la direction du :
**Dr Christophe HEBEISEN, professeur HES de statistiques et de
mathématiques**

Genève, 15 août 2012
Haute École de Gestion de Genève (HEG-GE)
Économie d'Entreprise

Logo de couverture : © CVwanted.com

Sauf mention contraire, cet ouvrage intitulé « Étude qualitative sur les nouvelles solutions de CV en ligne — ethnométhodologie économique » de Metin CALISKAN est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 3.0 non transposé. Le texte complet de ladite licence figure à l'adresse :

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0>.

Creative Commons BY-NC-ND 3.0 — 

Déclaration

Ce travail de Bachelor est réalisé dans le cadre de l'examen final de la Haute école de gestion de Genève, en vue de l'obtention du Bachelor of Science en Économie d'entreprise. L'étudiant accepte, le cas échéant, la clause de confidentialité. L'utilisation des conclusions et recommandations formulées dans le travail de Bachelor, sans préjuger de leur valeur, n'engage ni la responsabilité de l'auteur, ni celle du conseiller au travail de Bachelor, du juré et de la HEG.

« J'atteste avoir réalisé seul le présent travail, sans avoir utilisé des sources autres que celles citées dans la bibliographie. »

Fait à Genève, le 15 août 2012
Metin CALISKAN

Remerciements

Nous tenons tout d’abord à exprimer notre sincère gratitude à notre professeur et directeur de mémoire Christophe HEBEISEN pour l’ensemble des précieux et sages conseils qu’il nous a apportés et pour sa relecture approfondie et minutieuse de ce travail ; nous le remercions également vivement pour les cours de statistiques qu’il nous a offerts, durant la deuxième année académique. Son sens de la pédagogie, forçant de toute évidence le respect, nous a permis d’assimiler des concepts statistiques complexes, en toute quiétude.

Cette étude d’*ethnométhodologie économique* n’aurait pu exister sans la plateforme informatique créée par Gael STUCKI. Nous lui sommes profondément reconnaissant de nous avoir aidé à réaliser des entrevues, avec les membres de CVwanted. Par ailleurs, nous sommes fier de voir Monsieur STUCKI désireux de promouvoir l’amélioration des technologies *RH 2.0 & 3.0*. Puisse ce modeste travail apporter sa pierre à l’édifice de CVwanted et contribuer ainsi à son rayonnement.

La méthodologie de cette étude s’inspire passablement de celle du Laboratoire d’Études de Marché (LEM) — centre de recherche appliquée HEG. Notre reconnaissance s’adresse également au professeur Emmanuel FRAGNIÈRE, qui a initié les cours relatifs aux enquêtes *qualitatives* au sein de notre établissement. Nous remercions de même les professeurs Francesco MORESINO et Roman KANALA pour leur enseignement. En outre, nous exprimons notre gratitude à Tobias CLERC pour les conseils pertinents qu’il nous a apportés lors du *design* de notre questionnaire qualitatif. Nous le remercions également, de même que Nathalie TURIN, de nous avoir offert des cours d’ethnométhodologie économique.

Nous sommes particulièrement reconnaissant à Meral CALISKAN, sociologue de formation, pour les inestimables conseils de nature sociologique, qu’elle nous a prodigués tout au long de ce travail.

Ronggui HUANG (黃榮貴) — professeur de sociologie à l’Université de Fundan, à Hong Kong — est le fondateur du logiciel d’*analyse textuelle* nommé RQDA, fonctionnant sur le méritoire projet R. Nous lui savons gré de nous avoir prêté son assistance technique et de nous avoir apporté de nombreux conseils. Grâce à lui, tout un chacun bénéficie d’une application qualitative gratuite, et digne de ce nom.

Nous remercions notre professeur de sociologie Paul-Franz COUSIN pour l’excellente bibliographie concernant la *sociologie du chômage* qu’il nous a proposé. Ses cours de sociologie, dispensés tout au long du cinquième semestre, nous ont par ailleurs permis d’acquérir les mécanismes fondamentaux de cette discipline.

Pour terminer, nous exprimons notre plus vive reconnaissance à toutes les personnes ayant participé aux entrevues. Leur collaboration demeure à n’en pas douter la pièce maîtresse de ce travail de *bachelor*, qui sans eux, n’aurait pu voir le jour...

Résumé

La jeune entreprise CVwanted se positionne sur le marché des *curriculum vitae* en ligne. Sa mission consiste à changer les pratiques de postulations actuelles, qu'elle juge désuètes.

Les demandeurs d'emploi, le lecteur le découvrira, ressentent une profonde lassitude lorsqu'ils doivent remplir d'interminables formulaires de candidature. Si un tel envoi n'est pas requis, il est vraisemblable qu'ils envoient leur dossier par courrier électronique, en y annexant leur CV. Mais dans ce cas, les recruteurs éprouvent de sérieuses difficultés à en assurer la gestion. Doivent-ils alors ouvrir le millier de pièces jointes conservées, s'ils veulent trouver un candidat aux compétences spécifiques ? Certes, les entreprises peuvent, afin de contourner le problème, créer leur propre système de gestion par l'entremise d'une base de données. Toutefois, chaque postulant acquiert de nouvelles connaissances et expériences au fil du temps, ce dont les entreprises ne seront malheureusement guère avisées. Une telle perte de temps et d'argent demeure, selon CVwanted, inacceptable à notre époque.

CVwanted propose aux particuliers la création gratuite de CV en ligne. Les compagnies, de leur côté, disposent d'une plateforme payante. Elles seront ainsi à même d'assurer la gestion des *curriculum vitae*, constamment mis à jour. En somme, CVwanted aspire à devenir un standard sur le marché de l'emploi. Un véritable lien entre les particuliers et les entreprises devient alors possible.

Des entretiens effectués auprès des membres de CVwanted démontrent cependant qu'un obstacle majeur nuit à sa réussite : à l'heure actuelle, seuls les particuliers répondent présent sur la plateforme. La plupart des personnes interviewées, ignorant ce fait lors de leurs inscriptions, laissent alors leur *curriculum vitae* partir à la dérive, un peu comme on jette une bouteille à la mer...

Si les entreprises n'ont pas adhéré à CVwanted, c'est principalement parce qu'elles ne la connaissent guère, celle-ci étant trop récente. Nous recommandons ainsi d'entreprendre plusieurs démarches concrètes de communication et de marketing. Mais avant de les mettre en pratique, CVwanted se doit d'atteindre un objectif absolument prioritaire, dans la mesure où toutes les autres recommandations en découlent. Il s'agit d'obtenir des fonds propres par le biais d'une *levée de fonds*, auprès d'investisseurs spécialisés dans le secteur technologique. L'entreprise pourra de la sorte adopter une logique de *proactivité* en offrant des formations à ses utilisateurs et en apportant de nouvelles fonctionnalités et des améliorations notables au sein même de la plateforme. En effet, compte tenu de la concurrence intense, sa survie en dépend.

Mots clés : ethnométhodologie économique ; enquête de terrain ; enquête qualitative ; solutions RH 2.0 ; curriculum vitae en ligne ; CVwanted

Table des matières

Déclaration	iii
Remerciements	iv
Résumé	v
Liste des tableaux	x
Liste des figures	x
Introduction	I
I Méthodologie	2
I.1 Ethnométhodologie	2
I.2 Démarche pragmatique	4
2 Présentation de CVwanted	8
3 Entretiens qualitatifs	9
3.1 Entretien 01 — <i>homme, middle, constructeur mouvement</i>	9
3.2 Entretien 02 — <i>homme, middle, informaticien en sécurité</i>	12
3.3 Entretien 03 — <i>homme, senior, cariste</i>	15
3.4 Entretien 04 — <i>femme, junior, cuisinière</i>	18
3.5 Entretien 05 — <i>femme, junior, vendeuse</i>	21
3.6 Entretien 06 — <i>femme, middle, vendeuse</i>	24
3.7 Entretien 07 — <i>homme, junior, boulanger-pâtissier</i>	26
3.8 Entretien 08 — <i>femme, senior, journaliste</i>	29
3.9 Entretien 09 — <i>homme, senior, banquier & informaticien</i>	32
3.10 Entretien 10 — <i>homme, middle, marketeur</i>	36
3.11 Entretien 11 — <i>homme, middle, pasteur & agent de sécurité</i>	39
3.12 Entretien 12 — <i>homme, senior, imprimeur</i>	42
3.13 Entretien 13 — <i>femme, senior, médecin & infirmière</i>	45

3.14	Entretien 14 — <i>femme, senior, éducatrice & hôtelière</i>	48
3.15	Entretien 15 — <i>homme, junior, chef de projet complexe</i>	52
3.16	Entretien 16 — <i>femme, middle, chargée de clientèle</i>	55
3.17	Entretien 17 — <i>femme, middle, auxiliaire de vie</i>	58
3.18	Entretien 18 — <i>femme, middle, technicienne qualifiée</i>	61
4	Analyse	63
4.1	Modèles de rupture et de régulation relative à la <i>sociologie du chômage</i>	63
4.1.1	Modèles de rupture des liens sociaux relatifs aux personnes touchées par la désoccupation	63
4.1.2	Modèles de régulation du chômage	65
4.2	Découverte de CVwanted	67
4.2.1	Découverte de CVwanted par le biais de Google	67
4.2.2	Découverte de CVwanted par le biais d'un conjoint	69
4.2.3	Découverte de CVwanted par le biais d'un formateur	69
4.3	Perception initiale et avis final des sondés quant à l'utilité principale de CVwanted	70
4.3.1	Perception initiale positive et avis final négatif	71
4.3.2	Perception initiale positive et avis final neutre	73
4.3.3	Perception initiale neutre et avis final neutre	74
4.3.4	Perception initiale positive et avis final positif	75
4.4	Moyens de postulation actuels	76
4.4.1	Agences de placement	76
4.4.2	Sites d'annonces	79
4.4.3	Annonces dans les journaux	80
4.4.4	Sites d'entreprises	81
4.4.5	Réseaux sociaux	82
4.4.6	Candidature spontanée	84
4.4.7	Connaissances et bouche-à-oreille	85
4.5	Moyens de postulation futurs proposés par CVwanted	86

4.5.1	Faisabilité des solutions futures de CVwanted	86
4.5.2	Conditions requises afin d'accroître les chances de succès	89
4.6	Fonctionnalités CVwanted	92
4.6.1	Génération PDF	92
4.6.2	Photographie portrait	94
4.6.3	Traduction de <i>curriculum vitae</i>	95
4.6.4	Création de plusieurs <i>curriculum vitae</i>	96
4.6.5	Modèle et couleurs de CV	97
4.6.6	Mise en page, édition et interface d'administration	99
4.6.7	Paramètres de confidentialité	101
4.6.8	Visualisation sur tablettes ou <i>smartphones</i>	102
4.6.9	Logos	103
4.6.10	Lettres de nouvelles	104
4.6.11	Implémentation de <i>tweets</i> et de blogs	105
4.6.12	Cartes de visites	106
4.6.13	Importation de données LinkedIn	106
5	Recommandations	107
5.1	Recommandations de stratégie d'entreprise	107
5.1.1	Capital de départ	107
5.1.2	Marketing et communication destiné aux futurs clients de CVwanted	107
5.1.3	Marketing et communication destiné aux membres CVwanted	108
5.1.4	Formation et perfectionnement	110
5.2	Recommandations techniques	111
5.2.1	Sécurité et confidentialité	111
5.2.2	Design	112
5.2.3	Langues et CV multiples	113
5.2.4	Accessibilité	114

5.2.5	Mobilité	115
5.2.6	Connectivité	116
5.2.7	Diverses fonctionnalités à implémenter	117
Conclusion		122
Bibliographie		123
A	Questionnaire qualitatif	128
B	Informations supplémentaires sur les entrevues	130
C	Didacticiels vidéo RQDA	131
D	Codes Utilisés	133
E	Graphique selon le modèle de FRUCHTERMAN-REINGOLD	140
F	Exemple d'un <i>curriculum vitae</i> CVwanted	142
G	Paramètres de confidentialité sur CVwanted	143

Liste des tableaux

Tableau 1	Tableau des quotas	6
Tableau 2	Récapitulatif des entrevues	130

Liste des figures

Figure 1	Gael STUCKI	8
Figure 2	Schéma de flux simplifié et non exhaustif CVwanted	67
Figure 3	Schéma récapitulatif de l'adhésion à CVwanted	70
Figure 4	Typologie initiale et finale relative à la perception de CVwanted	71
Figure 5	Schéma de flux simplifié des possibilités de postulation actuelle	77
Figure 6	Schéma de flux simplifié des possibilités de postulation futures	89
Figure 7	Boîte d'édition de la console d'administration CVwanted	115
Figure 8	Schéma d'un menu accordéon sur un <i>smartphone</i>	116
Figure 9	Graphique FRUCHTERMAN-REINGOLD	141
Figure 10	Exemple d'un <i>curriculum vitae</i> CVwanted	142
Figure 11	Paramètres de confidentialités : activer la publication d'un CV	143
Figure 12	Paramètres de confidentialités : décocher les paramètres par défaut	144
Figure 13	Paramètres de confidentialités : référencement sur CVwanted et CV anonyme ..	144
Figure 14	Paramètres de confidentialités : moteurs de recherche	145
Figure 15	Paramètres de confidentialités : infobulles	145

Introduction

CVwanted propose la création de *curriculum vitae* gratuits en ligne. Forte de plusieurs milliers de membres, l'entreprise souhaiterait **connaître** ces derniers. *Comment les membres ont-ils appris l'existence de CVwanted ? Quelles sont les raisons qui les ont poussés à créer leur CV en ligne ? Apprécient-ils la plateforme CVwanted ? Utilisent-ils CVwanted pour postuler ? Dans l'affirmative, de quelle manière le font-ils ?* Lors des entrevues avec Monsieur STUCKI, fondateur de CVwanted, ces questions nous ont initialement conduit à privilégier la piste des statistiques d'enquête, mais nous avons, par la suite, opté pour une approche qualitative. La libre expression qu'offre celle-ci constitue l'une des raisons fondamentales de ce revirement de situation.

L'objectif consiste à découvrir des *tendances* — souvent insoupçonnées — afin de pouvoir répondre à la demande des utilisateurs. Ainsi, le mandant pourra apporter des améliorations concrètes à la stratégie globale de son entreprise ou des améliorations techniques de sa plateforme.

Ce travail comporte cinq parties, dont la première est vouée à la méthodologie de cette enquête. La première sous-partie contient un résumé historique de l'ethnométhodologie, discipline sociologique du domaine des *études qualitatives*. La seconde sous-partie explique clairement la démarche qualitative utilisée.

La seconde partie se compose d'un bref historique et d'une présentation des activités de la jeune entreprise CVwanted, qui propose la création de *curriculum vitae* en ligne.

La troisième partie, clou de ce travail, est dédiée à la récolte des données qualitatives. En d'autres mots, dix-huit membres de la plateforme CVwanted répondent à sept questions ouvertes, en rapport avec la problématique traitée.

La quatrième partie est consacrée à l'analyse ; terme qui, rappelons-le, dérive étymologiquement du grec *analysis*, signifiant « décomposition ». Les éléments importants des entrevues sont regroupés en sections distinctes. Le lecteur pourra ainsi prendre conscience de certains faits qu'il n'avait pas forcément repérés dans la troisième partie, car tous les éléments rassembleurs y étaient dispersés. Le but de l'analyse consiste finalement à tracer une piste, menant à des solutions qui répondent à l'objectif fixé.

La dernière partie enfin, découlant de l'analyse, adresse au mandant de CVwanted des recommandations concrètes. Celles-ci sont, comme mentionné plus haut, soit de nature technique — amélioration de fonctionnalités existantes, apport de nouveautés, etc. — soit liées à la stratégie globale de l'entreprise.

1. Méthodologie

1.1. Ethnométhodologie

Bref historique

Harold GARFINKEL, sociologue à l'université de Harvard, donne naissance à l'ethnométhodologie à la fin des années cinquante. Cette discipline récente tire son origine d'une révolte à l'encontre de la sociologie traditionnelle (COULON 1990, p. 15). Cette dernière, notamment soutenue par le professeur de sciences sociales Émile DURKHEIM, prône une méthodologie particulièrement *quantitative* – i.e. sondages à questions fermées – que l'on peut mesurer grâce aux statistiques (LUZE 1997, p. 14). Or GARFINKEL défend l'idée que ladite méthodologie connaît ses limites. C'est ainsi qu'il décide d'instaurer une sociologie *qualitative*, « une sociologie qui prenne en compte l'individu et ses motivations » (*ibid.*, p. 14).

En quoi l'ethnométhodologie est-elle une science ?

L'ethnométhodologie est considérée comme une science dans la mesure où elle possède un *objet* et une *méthode* (*ibid.*, p. 79). Son objet consiste à accorder une importance significative aux activités les plus courantes et simples de la vie quotidienne (GARFINKEL 2007, p. 51). La méthode s'articule autour de plusieurs axiomes, mais GARFINKEL n'établit aucune liste exhaustive — les auteurs consultés (LUZE 1997 ; COULON 1990 ; TURNER 1975) en énumèrent par ailleurs un nombre variable. Nous considérons que la difficulté réside dans la possibilité de séparer certains axiomes qui pourraient théoriquement être regroupés. En la circonstance, une liste colligée qui nous semble la plus appropriée est présentée, ci-après.

Idiot culturel. La sociologie traditionnelle défend la thèse que les acteurs sociaux demeurent inaptes à comprendre les raisons de leurs propres agissements. Par exemple, un individu « ne sait pas qu'il va au musée ou qu'il fait de la photo parce qu'il appartient aux classes moyennes » (LUZE 1997, p. 21). Les individus seraient donc, au regard des sociologues classiques, des *idiots culturels*. Ce terme fut inventé par GARFINKEL, qui le juge erroné. Dans ce cas-là, l'ethnométhodologie estime que les acteurs s'avèrent capables de jugement personnel ; qui plus est, ils disposent également de la légitimité (*accountability*) pour justifier les raisons de leurs agissements (*ibid.*, p. 23).

Indexalité. Les mots et les expressions du langage courant devraient, en théorie, revêtir une signification transsituationnelle et comprise de tous (LYNCH et PEYROT 1992). La définition d'un dictionnaire peut dans ce cas faire autorité en la matière. Or, en pratique, un mot ou une expression emprunte communément un sens particulier propre au répondant. L'ethnométhodologue devrait en cas de doute demander de plus amples précisions au sondé, le but consistant à saisir le fond de sa pensée.

Notion de membre. La notion de membre fait référence à la maîtrise des connaissances, des procédures, des méthodes d'activités et de savoir-faire d'un groupe défini (COULON 1990, p. 43-45). L'ethnométhodologue se doit alors d'assimiler, dans la mesure du possible — par le biais d'études et d'observations — lesdites maîtrises du groupe étudié.

Réflexivité. La réflexivité incite avant tout l'enquêteur à focaliser son attention sur un moment précis, comme celui d'un entretien qu'il vient de réaliser. Il s'agit de revivre mentalement une situation déjà passée (FELDER 2007, p. 35). La réflexivité enseigne la prudence ainsi que la méfiance, notamment à l'égard des dires des répondants. Ces enseignements ont pour but d'aider à l'analyse (LUZE 1997, p. 98). Or, le fait de se *décentrer* de ses propres valeurs, de sa position sociale et de son expérience demeure une priorité ; en d'autres termes, prendre de la distance par rapport à soi-même est le maître mot afin de mener à bien l'axiome de la réflexivité (P. L. BERGER 2006, p. 205).

Rejet des inductions et des universalismes. L'ethnométhodologie met l'enquêteur en garde contre toutes conclusions hâtives et tout universalisme, l'objectivité restant de mise. Bien que ce travail soit de nature qualitative, il s'avère délicat de ne pas prendre en compte les variables sociodémographiques. L'âge et le sexe sont par exemple des variables usitées afin de procéder à une analyse textuelle. Une solution de substitution dite *d'induction explicitée* permet de ne pas déroger à l'axiome du rejet des inductions. Il s'agit d'émettre des hypothèses en faisant usage du conditionnel présent (LUZE 1997, p. 69-75, 100-101).

1.2. Démarche pragmatique

Introduction

Cette partie se montre pragmatique, contrairement à la précédente qui comporte un aspect relativement académique de l'ethnométhodologie. Les points qui suivent sont mentionnés dans l'ordre chronologique. Cette méthode est partiellement celle reproduite par le Laboratoire d'Études de Marché (LEM), centre de recherche appliquée à la HEG orchestré par le professeur Émmanuel FRAGNIÈRE (HAUTE ÉCOLE DE GESTION 2012).

Suivi du mandat

Au long de ce travail de *bachelor*, quelque une à deux sessions mensuelles de comptes rendus ont été présentées au bâtiment de l'Uni Mail pour Monsieur STUCKI. Ce dernier a du reste pu suivre l'évolution journalière dudit travail. En d'autres termes, Gael STUCKI s'est vu recevoir, chaque soir, une copie envoyée par le biais d'un service sécurisé d'hébergement de fichiers en ligne.

Phase documentaire

La recherche documentaire s'est axée sur l'ethnométhodologie ainsi que sur les études qualitatives. Le but consistait à acquérir des connaissances spécifiques afin de mener à bien les entretiens et leurs analyses. Deux types de supports ont été privilégiés : les monographies et les articles scientifiques. Sitôt une liste de mots clefs — de langues française et anglaise — établie, la recherche monographique s'est effectuée par le biais de la plateforme du réseau des bibliothèques de Suisse occidentale (RERO). Les articles sélectionnés découlent de vingt-sept banques de données de la section « travail social » offertes par la conférence des Recteurs des Hautes Écoles Spécialisées suisses (KFH 2012).

Nous ne nous attarderons guère sur la phase documentaire des solutions de CV en ligne pour deux raisons. CVwanted propose en premier lieu un service novateur. Sauf erreur de notre part, à ce jour aucun article ou monographie ne traite de ce sujet. Certes, de la documentation sur les réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn ou JobUp existe, mais ces derniers se révèlent néanmoins différents de CVwanted. En second lieu, la vocation de ce travail ne consiste pas à mener une analyse de type stratégie de marché ; dès lors, il serait vain de se lancer dans une telle phase documentaire.

Phase pratique

L'élaboration d'un questionnaire adressé aux utilisateurs de CVwanted ne peut être faite sans en être membre. Une inscription au sein du site fut jugée nécessaire afin de découvrir l'interface d'administration (CALISKAN 2012). Aussitôt les champs principaux remplis, comme l'expérience professionnelle ou l'éducation, la quasi-totalité des autres fonctionnalités a été testée (STUCKI 2012c) ; en somme, le but premier était de mieux connaître celles-ci afin de pouvoir faire face aux discours

techniques des répondants.

Design du questionnaire qualitatif

Une carte heuristique a été initialement remplie de concepts sous forme de mots clefs. La version traditionnelle du questionnaire s’est formée au fil du temps. Nous avons pu bénéficier de nombreux conseils tels que ceux de notre conseiller au travail de *bachelor* Christophe HEBEISEN — professeur HES de statistiques et de mathématiques — ou de Tobias CLERC — assistant HEG au sein du LEM. Gael STUCKI a lui aussi participé à cette phase d’élaboration. Meral CALISKAN, sociologue de formation à l’Université de Fribourg, nous a notamment prodigué des conseils de nature sociologique.

L’on retrouve le plus souvent ses clefs — ou tout autre objet égaré — lorsqu’on ne les recherche plus. Le même principe a été appliqué pour ledit questionnaire. Un calepin et un stylo à portée de main se sont donc avérés nécessaires afin de noter toute idée surgie de l’imprévu — typiquement celles qui germent la nuit.

Veuillez vous référer à l’annexe A à la page 128 afin de consulter l’intégralité du questionnaire. Bien entendu vous le retrouverez, en filigrane, aux sous-sections de la partie qualitative, qui débute à la page 9.

Réalisation des entretiens de prétest

Deux entrevues ont été réalisées sur des proches. Le déroulement s’est assuré de façon identique par rapport aux autres entretiens, à la différence qu’aucune analyse ne proviendra des prétests, leur but consistant simplement à apporter d’éventuelles modifications au questionnaire. En pratique, aucune rectification ne s’est avérée requise.

Réalisation des entretiens

Gael STUCKI a tout d’abord envoyé une lettre de nouvelles aux membres CVwanted en y mentionnant qu’un étudiant de la Haute École de Gestion s’apprêterait à solliciter certains d’entre eux en vue de participer à une enquête. Un article sur le blog de CVwanted (STUCKI 2012g) a également été posté. Agir de la sorte permettait de minimiser les risques de refus.

Les participants aux entretiens possédant d’ores et déjà un compte chez CVwanted, la *sélection primaire* s’est faite sur deux filtres. Premièrement, les membres sélectionnés devaient avoir rempli leur *curriculum vitae* à septante-cinq pour cent au minimum. Cette contrainte s’explique du fait que les sondés devaient répondre à des questions techniques concernant la plateforme CVwanted. Deuxièmement, les utilisateurs doivent avoir rendu leur CV public — obligation légale liée aux conditions générales d’utilisation du site (STUCKI 2012b).

Notre *sélection secondaire* porta, dans la mesure du possible, et pour des causes de coûts et de mo-

bilité géographiques, sur les membres majoritairement domiciliés en Suisse. Deux variables socio-démographiques rentrent en jeu, à savoir l'âge et le sexe. L'âge est réparti en trois catégories.

- I) Les *junior* âgés jusqu'à 30 ans.
- II) Les *middle* âgés de 31 à 45 ans.
- III) Les *senior* âgés de plus de 45 ans.

Le nombre de participants s'élève à dix-huit ($n = 18$). Parmi ceux-ci, la moitié des femmes y participe, et vice-versa. En ce qui touche les catégories d'âge, l'objectif est fixé à une participation de deux neuvièmes pour les *junior*, de quatre neuvièmes pour les *middle* et de trois neuvièmes pour les *senior*.

Tableau 1
Tableau des quotas

		Catégorie d'âge			Total
		<i>Junior</i>	<i>Middle</i>	<i>Senior</i>	
Sexe	<i>Homme</i>	2	4	3	9
	<i>Femme</i>	2	4	3	9
Total		4	8	6	18

Traitement des données

Chaque entretien est retranscrit sur ce présent travail à partir des enregistrements audio. La retranscription est de nature strictement descriptive, et notre choix s'est porté sur une forme narrative. Toutefois, certains passages s'appuient mot pour mot sur les dires non négligeables des répondants, afin que le lecteur puisse se faire une idée de la manière dont le sondé en question s'exprime. Dans ce cas, lesdits passages seront clairement signalés par des guillemets.

Une première prise de contact fut effectuée par voie téléphonique pour fixer un rendez-vous. Nous nous sommes évertués à convaincre les répondants, malgré certains refus opiniâtres, de participer à l'enquête en stipulant que la confidentialité restait de mise et qu'il s'agissait d'un travail de *bachelor* réalisé au sein de la Haute École de Gestion.

Les entretiens duraient entre trente et soixante minutes. Ceux-ci se déroulaient dans un café ou au domicile du répondant, l'emplacement *ad hoc* émane de volonté propre du sondé. Nous faisons usage d'un enregistreur numérique, ostensiblement posé sur une table. Des notes manuscrites étaient aussi utilisées afin de noter les éléments clefs de l'entretien ainsi que le non verbal. Certaines interviews téléphoniques étaient également réalisées, dans ce cas seuls lesdits éléments ainsi que les interjections sont relevés.

Dans la mesure où cette étude ne porte aucune mention confidentielle, nous avons décidé de préserver l'anonymat des participants. Des termes génériques tels que « le répondant » ou « le sondé » seront utilisés tout au long de ce travail. Les jurés de ce présent travail seront cependant en mesure de requérir tout renseignement supplémentaire lors de la soutenance de ce travail. Nous nous

chargerons par conséquent de nous munir des enregistrements audio et des *curriculum vitae* non anonymes générés sur la plateforme CVwanted.

Analyse qualitative

L'analyse qualitative s'est faite grâce à RQDA, un *package* appartenant au projet R. Une présentation intégrale dudit *package* a été réalisée par le biais de didacticiels vidéo, en français et en anglais. Plus d'informations sont disponibles à l'annexe C à la page 131.

Une fois nos entrevues importées dans RQDA, nous avons décidé de procéder directement au codage. Celui-ci s'est déroulé dans un ordre logique : autrement dit, du premier au dernier entretien. Au fur et à mesure, de moins en moins de nouveaux codes ont été créés puisque ceux préalablement établis suffisaient amplement. Par la suite, nous avons entamé la relecture de l'ensemble des fichiers afin de vérifier qu'aucun segment de texte n'avait été omis. De plus, si deux codes ou davantage possèdent la même signification, RQDA offre une fonction nommée « *merge code* ». Le but consiste à combiner tous les doublons en un seul et unique code.

Ensuite, nous avons décidé de créer des catégories de codes afin d'organiser nos codes puisque certains font partie de plusieurs catégories. Nous avons vérifié les attributions de code grâce à une représentation graphique proposée par le *package* RQDA, basée sur le modèle de FRUCHTERMAN-REINGOLD. L'annexe E à la page 140 apporte plus d'information à ce sujet.

Nous avons par la suite rédigé des *mémos* sur RQDA pour l'ensemble des catégories de code afin d'apporter des précisions quant à leur signification. De même, nous avons créé des *mémos* sur les codes dont le titre ne nous a pas semblé suffisamment explicite à tout un chacun. Les *mémos* s'avèrent utiles dans l'intérêt de l'auteur du fichier lui-même, et également pour toute autre personne consultant le projet *ad hoc*.

Enfin, nous avons créé deux variables sociodémographiques dans le menu « *case* ». Il s'agit du sexe, ainsi que l'âge, partagé en trois catégories — cf. page 6. Les variables permettent d'extraire du code basé sur de multiples conditions. Prenons le cas où nous souhaiterions connaître exclusivement l'avis des personnes âgées, par rapport à la fonction d'exportation de *curriculum vitae* en PDF proposée par la plateforme. L'interface graphique de RQDA autorise l'extraction soumise à plusieurs conditions. Or, nous avons décidé de concevoir des attributs afin de pouvoir formuler des requêtes extrêmement complexes. Il suffit alors d'effectuer une requête SQL dans le dessein d'outrepasser les limitations du GUI. Un exemple consisterait à recueillir l'opinion relative à la fonctionnalité d'importations de *tweets* sur CVwanted ainsi que de celle permettant d'exporter un *curriculum vitae* en PDF, des répondants de sexe masculin et d'âge moyen. Le tout en générant les résultats par ordre chronologique de l'identifiant des sondés, pour ensuite obtenir les textes par ordre décroissant en matière de nombre de caractères. De telles requêtes conditionnelles ne se sont généralement pas avérées nécessaires, car nous possédons un nombre modeste d'entrevues.

La structure de l'analyse est détaillée au point 4 à la page 63.

2. Présentation de CVwanted

Présentation de la plateforme CVwanted

Lancé en 2010 à Genève, CVwanted se positionne en tant que pionnier en Suisse avec sa technologie de création, de gestion et de diffusion de CV en ligne. Depuis janvier 2012, CVwanted fournit également une plate-forme professionnelle, « CVwanted Professional » (STUCKI 2012e), pour les agences de recrutement, les écoles et les entreprises.

En l'état actuel, CVwanted ne possède pas de raison sociale. Une inscription au registre du commerce est prévue dans un avenir proche.

Fondateur CVwanted

« Gael est le fondateur de CVwanted et est rattaché à l'ensemble des activités des solutions CVwanted. Gael est un dirigeant éclairé en matière d'architecture web, possède une forte culture de l'innovation et plus de 10 ans d'expérience dans des agences et sociétés spécialisées dans la conception de solutions web » (STUCKI 2012a). Il a obtenu son diplôme de l'École Supérieure d'Informatique de Gestion (ESIG-HEG) de Genève en 1999 (*ibid.*).

« En parallèle au bon fonctionnement de CVwanted, Gael fait de la veille technologique sur les nouvelles tendances principalement axées autour des réseaux sociaux, entreprises 2.0 & 3.0 et mobiles. » (*ibid.*)

Figure 1
Gael STUCKI



Source : (*ibid.*)

3. Entretiens qualitatifs

3.1. Entretien 01 — *homme, middle, constructeur mouvement*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été actif dans le monde du travail ?

Le sondé travaillait dans le secteur de la haute horlogerie depuis plus de huit ans. À ses débuts, il travaillait comme agent de méthode, puis devint chef de projet industriel. Quatre de ses employeurs étaient des géants du luxe, et le dernier s'avérait être un institut de formation pour adultes. À dire vrai, il donnait des cours du soir sur des logiciels de conception assistée par ordinateur – des applications notamment en relation avec la construction de mécanismes complexes.

Actuellement au chômage pour la première fois de son parcours professionnel (*regards fuyants lorsqu'il évoque le sujet*), le répondant recherche activement un emploi en tant que constructeur de mouvement horloger. « Moi, je suis sorti de l'école, j'ai trouvé directement du travail, ça n'a pas été le souci », déclare-t-il. Sa plus longue expérience a duré sept ans ; « mes autres expériences étaient courtes justement parce que j'ai eu d'autres opportunités de rebondir ailleurs », précise le sondé.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

Le répondant ne minimise guère la place du web dans la recherche d'emploi. Dans le milieu de l'horlogerie, le pourcentage d'annonces qui circulent en interne, soit par piston, soit par bouche-à-oreille oscille toutefois entre cinquante et soixante pour cent. Le sondé a par ailleurs décroché un de ses contrats par le biais de son propre réseau. Le restant dudit pourcentage est partagé entre divers acteurs tels que les agences de placement, l'Office cantonal de l'emploi, ainsi que des services comme JobUp. Le répondant souligne l'importance d'être présent sur un maximum de supports. « Plus on apparaît sur Internet, plus ça nous donne l'opportunité de trouver du travail rapidement », dévoile-t-il. Certaines maisons horlogères privilégient toujours les moyens de postulations traditionnelles. « Les patrons qui sont un peu à l'ancienne aiment bien voir le dossier papier », poursuit-il. Ce dernier dispose d'un compte sur JobUp, car son secteur l'affectionne particulièrement. Or, il ne fait usage d'aucun autre site d'annonces ou de réseau professionnel, comme LinkedIn, car il n'en voit pas l'utilité. Le sondé est du reste inscrit sur certaines plateformes de grand groupe de luxe comme LVMH, qui exigent une souscription des postulants.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

Le sondé pense à consulter l'interface d'administration approximativement trois fois par mois afin d'analyser les statistiques, comme le nombre de consultations de sa page personnelle. Pour le reste, il vient de commander des cartes de visite traditionnelles où figure l'adresse web de son *curriculum vitae* — une technique qui augmente notamment les chances de décrocher un emploi. Il apprécie à sa juste mesure la possibilité d'inscrire la même quantité d'informations sur un CV informatisé, tout

en paraissant moins lourd que sur un support papier. Le colonnage ainsi que les onglets permettent d'alléger le *curriculum vitae*. CVwanted demeure cependant un *petit plus* qui ne se substitue en rien aux autres moyens de postulation. Certes, trois embaucheurs potentiels sont tombés sur son CV en ligne et l'ont contacté, mais ceci reste marginal. Pour trouver du travail, il stipule qu'il ne peut pas simplement déposer son CV sur Internet et attendre qu'un professionnel le joigne.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

Le sondé s'estime satisfait de la convivialité qu'offre l'interface d'administration et de l'ensemble des fonctionnalités, quoiqu'il ne les ait pas toutes testées. Le design et la liberté de personnaliser les couleurs du *curriculum vitae* lui plaisent beaucoup. Les paramètres d'indexations ont un rôle prédominant. « Au niveau du référencement, il y a eu d'énormes efforts qui ont été réalisés à ce niveau-là », dit-il. Si l'on insère des mots clefs comme *constructeur mouvement* sans même taper le nom du répondant, l'on tombe sur son CV sur la première page de Google. Il apprécie en outre le fait d'être informé par le biais des *newsletters*.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

« La présentation du PDF classique reste à revoir » stipule le sondé avec conviction. Il juge l'aspect général trop simpliste et trop lourd ; son CV est généré sur quatre pages ! Le répondant ne possède en revanche aucune solution clef en main en vue de résoudre son problème. Mais, il désire que CVwanted se penche dessus afin de favoriser la convivialité de lecture des CV traditionnels. Cette fonction de génération s'avère très importante, car des employeurs dits à *l'ancienne* ne sont pas axés sur la technologie — d'où l'importance d'imprimer une version papier du CV.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

« Aujourd'hui, CVwanted n'a pas encore assez touché les entreprises pour que ça soit vraiment intéressant pour les deux parties », mentionne le sondé. Il s'annonce crucial que CVwanted entreprenne des démarches prospectives auprès des sociétés. CVwanted devrait réaliser des études de marché afin de déterminer le secteur d'activité le plus prometteur. Le répondant déconseille à l'évidence d'attaquer tous les marchés en même temps. Le fondateur de la plateforme pourrait ainsi viser précisément les grandes industries. Si par exemple un géant du luxe adhère à CVwanted, beaucoup de ses concurrents se contenteront de suivre le mouvement. Il met par ailleurs l'accent sur le fait que le seul moyen de survie financière de CVwanted passe par les entreprises. Autrement dit, CVwanted ne peut être financièrement rentable par le biais des seuls utilisateurs, c'est-à-dire des personnes physiques.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. *annexe A p.129* ?

JobUp propose des fonctions qui permettent à l'utilisateur de remplir des champs comme l'expérience professionnelle, ainsi que l'option de déposer des pièces jointes en PDF. Or, lesdites fonctions restent, au regard du sondé, très sommaires et non conviviales. Il en va de même avec l'interface d'administration qu'offrent les géants du luxe. CVwanted est de cette façon parfaitement destiné à compléter tout site comme JobUp. « C'est un gain de temps et d'argent pour les grandes sociétés », souligne-t-il. Les sociétés parviendraient à gérer leur cv-thèque plus aisément grâce à CVwanted. En revanche, il met l'accent sur l'importance des lettres de motivation dans le milieu horloger. « Chaque lettre de motivation doit être destinée à chaque société », poursuit-il. Ainsi, CVwanted devrait implémenter un éditeur de texte très élaboré comme sur Word afin de rédiger une lettre de motivation unique pour chaque entreprise.

Le répondant mentionne l'importance du bouche-à-oreille dans notre société, « c'est quelque chose aujourd'hui qui fait partie de la culture, hein ? Que ça soit dans toutes les cultures le bouche-à-oreille est quelque chose qui fonctionne. On ne va pas l'arrêter. Si vous conseillez une personne de confiance, mon chef va forcément avoir confiance... Ça permet de ne pas avoir cette étape de doute », conclut-il.

3.2. Entretien 02 — *homme, middle, informaticien en sécurité*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été actif dans le monde du travail ?

Une fois son certificat fédéral de capacité d'électronique en poche, le répondant obtint son premier emploi d'électronicien en 1988. Dix mois plus tard, il décrocha un nouveau travail auprès d'un agent de presse réputé pour lequel il allait travailler les cinq prochaines années. Sa fonction consistait notamment à publier des informations financières sur un grand tableau électronique. Ayant découvert l'essor de l'informatique, il abandonna la profession d'électricien afin de devenir informaticien. Il avait par la suite travaillé deux années comme installateur de parc informatique et en assistant technique parmi des banques privées, après quoi il décrocha un emploi à longue durée chez un cigarettier.

Le sondé connut ensuite une année de chômage entre 2004 et 2005 (*il reste vague sur la raison du licenciement*). Durant cette période, il cherchait activement un job. En même temps, il suivait des cours du soir relatifs à la biométrie, au chiffrement et aux contrôles d'accès à l'Université de Genève. Il flaira la tendance croissante des préoccupations de la société concernant la sécurité informatique, et une année après, on lui confia une mission en tant que chef de projet auprès d'une entreprise spécialisée dans la branche *ad hoc*. Il y travailla cinq ans en exécutant des mandats pour de gros clients comme des établissements scolaires, des observatoires d'astronomie, des banques, etc.

Puis, le répondant vient à se retrouver chômeur en fin de droit. Ne trouvant guère de travail, il vient de monter sa compagnie provisoire en tant qu'indépendant. Il révèle la difficulté financière que connaît son affaire, car la conjoncture économique demeure défavorable. C'est pourquoi le sondé recherche actuellement un emploi stable plutôt que de s'investir entièrement et péniblement à rendre son entreprise pérenne.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

Selon le répondant, environ quarante pour cent de la recherche d'emploi s'entreprind sur la Toile. Le restant des postes à pourvoir est effectué en interne ou par bouche-à-oreille. « On m'a toujours dit que le réseau était celui qui était le meilleur. Moi, j'ai activé tous mes réseaux, j'ai activé tout le monde. Pff! Sans résultats! », déclare-t-il. Il recherche donc des offres par le biais de plateformes généralistes, comme Jobs, ou spécialisées en informatique, comme ElanIT.

Le sondé tente aussi de décrocher un job en contactant directement les sociétés. Or, il souligne la difficulté d'outrepasser les secrétaires qui l'invitent à consulter la section « carrières » des pages web de la compagnie. « Internet, c'est un petit peu une barrière pour ces réceptionnistes ou ces téléphonistes. Elles ne veulent pas s'emmerder avec tous ces gens. Il y en a tellement qui appellent tous les jours. Et elles disent : "veuillez vous référer au site Internet". Et sur le site Internet, y'a rien! », poursuit le répondant. Il éprouve la nostalgie de l'époque où les secrétaires mentionnent clairement le nom d'une personne spécifique à qui l'on doit envoyer son dossier de candidature.

Le sondé est inscrit sur LinkedIn, mais il reste dans l'expectative. Certes, il met son statut à jour

à une cadence bimensuelle afin de montrer son intérêt pour un éventuel poste à pourvoir, mais il estime malgré tout que LinkedIn demeure une plateforme où l'on se connecte avec ses collègues, avec les collègues de ses collègues, etc. L'on tisse après tout un réseau démesuré parsemé d'inconnus avec qui l'on ne communique guère. Il refuse aussi de s'affilier auprès d'Adecco ou de Manpower, qu'il considère comme des usines à gaz qui se fichent éperdument des chômeurs. De plus, les offres proposées s'annoncent généralement inintéressantes.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

« Pour moi, c'est de dire : "Voilà, j'ai mon CV en ligne" », garantit le sondé. Il mentionne également le fait d'être indexé sur Google. Il a créé des cartes de visites faites maison, avec sa propre imprimante, mais depuis peu, il vient de commander des cartes imprimées par un professionnel où figure même l'adresse web de son *curriculum vitae*. Le répondant espère ainsi les distribuer lors de conférences.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

Le sondé a publié un CV sur Google Sites et aussi par le biais d'un concurrent similaire à CVwanted dont il n'a plus le nom en mémoire. Le répondant stipule que ledit concurrent propose de la daube d'un point de vue design par rapport à CVwanted ! Il mentionne trois fois le fait de pouvoir mettre le logo des entreprises pour lesquelles il a travaillé sur son CV. « C'est pas mal, ça accroche », dit-il. De même, il apprécie la possibilité de personnaliser les couleurs de son CV à souhait, quoiqu'il reste mitigé quant au faible nombre de modèles à disposition.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

Le sondé ne comprend pas pourquoi certaines de ses puces deviennent noires et d'autres blanches sur la description de ses expériences professionnelles. Sinon certaines locutions restent vagues. Que signifie le terme *déplacement* : *peu importe* ? Que signifie le mot *région* ? Le canton de Genève ? Le bassin lémanique ? La Suisse romande ? Il a aussi chargé une photographie sans succès. De fait, la plateforme impose des fichiers avec une extension en minuscule tandis que la sienne s'avère être en majuscule. CVwanted devrait éviter ce type de contrainte excessive. Selon le modèle sélectionné, le champ nommé *résumé* ne s'affiche pas complètement, alors que sur d'autres le problème se révèle inexistant. CVwanted se doit de résoudre ce genre de problèmes à tout prix.

Le répondant ne sait où éditer des informations telles que le niveau d'études. Il pense que CVwanted pourrait simplifier l'interface d'administration. « Ce n'est pas évident, ce n'est pas intuitif ». Le bloc d'*information personnelle* n'est pas assez mis en avant malgré son importance capitale. Il souhaite que les utilisateurs puissent de même paramétrer un accordéon pour les longs CV. La page principale pourrait être plus accrocheuse, comme sur le site About.Me et le potentiel recruteur devrait ensuite cliquer sur un bouton afin de visualiser le CV traditionnel. Quoi qu'il en soit, un CV ne peut plaire à tout le monde. Le sondé n'est pas au fait de la fonctionnalité qui permet de consulter les statistiques.

En dernier lieu, il ne comprend pas comment traduire son *curriculum vitae* en anglais.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

CVwanted devrait, selon le répondant, « se positionner comme un éditeur de CV digne de ce nom qui pourrait être en relation avec les agences de placement ». Il insiste sur l'obligation pour toute entreprise d'être financièrement viable. Pour le reste, le sondé souhaite vivement exploiter la possibilité de déposer des pièces jointes en PDF, comme des certificats ou des diplômes, sur la plateforme. De telles annexes sont indubitablement en relation directe avec le *curriculum vitae*.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. annexe A p.129 ?

Le sondé juge l'exemple très bon uniquement sous deux conditions. Il souhaiterait premièrement avoir un menu sous forme de liste qui donne la possibilité d'adresser différents *curriculum vitae* aux compagnies auprès desquelles il dépose sa candidature. S'il postule par exemple pour un métier comme celui de chef de projet informatique, il désirerait envoyer un CV différent que pour un poste axé sur la technique. En d'autres termes, l'on devrait pouvoir dupliquer son premier CV. Une fois reproduit, il supprimera ou rajoutera des informations sur son nouveau CV.

Il soulève deuxièmement la problématique de la lettre de motivation. « C'est important, mais ça me fout les boules », indique-t-il d'un air amusé. Sa crainte réside dans le fait qu'un recruteur risque de jeter son dossier à la corbeille si la première ligne ne lui plaît pas. Il se plie malgré tout à l'obligation de se conformer à l'envoi d'une telle lettre, tout en reconnaissant l'inutilité de celle-ci ; en fait, tout le monde raconte la même chose, soit d'avoir envie de travailler pour l'entreprise en question. « Moi, je me mets à la place du RH, j'en ai rien à foutre quoi », mentionne-t-il en riant. Vu la dimension qu'accorde la société aux lettres de motivation, il souligne l'importance de pouvoir les personnaliser dans la mesure où elle reflète la personnalité du postulant. Par conséquent, CVwanted devrait permettre à l'utilisateur de déposer un CV réalisé avec un traitement de texte comme Word.

Si les deux conditions mentionnées demeurent lettre morte, il se contentera quand même des options données par CVwanted. « Moi, je vous dis une chose. Maintenant, ça plaît mieux, d'avoir un CV en ligne, plutôt qu'un banal CV en Word. Le CV en ligne, ça montre un certain professionnalisme », conclut-il.

3.3. Entretien 03 — *homme, senior, cariste*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été actif dans le monde du travail ?

Le répondant rentra dans le monde du travail à l'âge de seize ans, au sortir des études obligatoires. Lors de ses huit premières années dans la vie professionnelle, il exécuta différents métiers auprès de six employeurs, travaillant entre une à deux années par entreprise. Celles-ci étaient notamment spécialisées dans le secteur alimentaire, le gardiennage d'animaux ou la livraison.

Depuis qu'il a passé la trentaine, il est actif dans les services de logistique en tant que magasinier. Il conduit des machines élévatoires comme des transpalettes électriques et des chariots élévateurs latéraux. Il suit des cours de remise à niveau tous les deux ans en ce qui concerne la sécurité quant à la conduite des véhicules cités précédemment. Il se forme de sa propre volonté et à ses propres frais. « En Suisse, on a beaucoup de retard par rapport à la France à ce niveau-là », mentionne-t-il.

Il cumulait diverses fonctions de cariste auprès d'usines produisant par exemple des friteuses industrielles ou des composants techniques de pointe. Il travaillait entre deux et trois ans par société sans connaître la désoccupation. Le sondé s'inscrivit sur CVwanted dès son lancement, période à laquelle le chômage le toucha. En effet, son dernier employeur pour lequel il s'affairait dix-huit ans, la plus longue expérience de sa carrière, décida d'acculer l'entreprise à la faillite programmée ; s'en suivirent quinze mois de chômage entre 2010 et 2011.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

« La place d'Internet ? Elle est nulle parce que je peux vous dire qu'en quinze mois ça n'a jamais, mais jamais abouti ! » Le sondé répond présent sur des sites comme JobUp ainsi que sur d'autres plateformes suisses ou françaises. En revanche, il ne connaît pas LinkedIn et les réseaux sociaux professionnels concurrents. Malgré de nombreuses tentatives, il n'avait obtenu aucun poste sur la Toile. Il mentionne la difficulté à retrouver du travail sans diplômes. Ces derniers demeuraient inexistantes lorsqu'il commença sa carrière dans le domaine de la logistique. « Il faut vraiment botter le cul, je dirais. Il faut non seulement se faire violence ; ça, c'est clair. Mais presque faire violence pour dire non du chien. Je suis là, je suis capable, j'ai des capacités et je n'admets pas qu'on me laisse sur le trottoir ! », dit-il.

Il s'inscrivit aussi auprès d'Addeco, mais il vomit son dégoût pour cette « bande d'enfoirés » qui incita le répondant à consulter activement des annonces sur leur site afin de l'encourager à participer à la recherche d'emploi. Une fois, il en aperçut une qui correspondait parfaitement à ses compétences. Or, Addeco ne l'ayant pas contacté ; il décida de se rendre au bureau pour discuter avec un responsable. Après une longue discussion relativement musclée, il le força à « avouer que cette annonce était complètement factice », poursuit le sondé. « Franchement quand vous êtes en position de faiblesse, y en a franchement qui se fichent de vous. C'est incroyable ! » rajoute-t-il.

Il a finalement trouvé une nouvelle activité dans une compagnie de transport par une petite agence de placement basée sur Lausanne, entreprise bien plus sérieuse et humaine, déclare-t-il.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

Le sondé s'inscrit sur CVwanted, car des instructeurs d'entreprises fictives créées par l'État pour occuper les chômeurs de longue durée lui suggérèrent de rédiger son *curriculum vitae* sur CVwanted. Il trouva l'idée intéressante, comme le fait de se démarquer des autres candidats dans le but de décrocher un emploi plus facilement. Les recruteurs tomberaient probablement sur son CV en ligne via Google afin de le contacter. Rien n'en fut ! « Mon espérance, elle était dans le désespoir. Vous savez j'ai cinquante-quatre ballets et quand on ferme la boîte parce que les propriétaires ont décidé de se faire la belle vie ; surtout quand leurs pères sont morts. On se fait la belle vie... T'as qu'à crever ! Ça la fout mal ! Après dix-huit ans où on se consacre à une entreprise, voilà quoi ? Je suis désolé du terme. Mais on se dit, je suis une merde. On se retrouve seul. On va sur le balcon le matin, on voit partir tous ses voisins au boulot. On est quand même regardé non pas de travers, mais avec compatissance. C'est chiant quoi. C'est pas comme ça qu'on nous a éduqués. Lorsqu'on vous propose des solutions. Eh bah, si vous ne placez pas un minimum d'espoir... Casse-toi pas le cul. Fous-toi sur le train (*sic*) » (*rires jaunes*). Ses parents lui avaient inculqué, dès son plus jeune âge, que le travail était une des valeurs les plus importantes de notre société. « Quand on n'a pas de boulot, on s'identifie à son âge, c'est-à-dire à rien. »

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

Le sondé ne garde aucun aspect positif de la plateforme CVwanted. Il se désintéresse des fonctionnalités et de la personnalisation du design offert par CVwanted. Sa seule obsession est de trouver un emploi. « Quand vous êtes en recherche d'emploi, vous êtes désespéré. Vous avez une implication personnelle tout à fait différente des marguerites et des petites fleurs qui pourraient égayer le site », mentionne-t-il.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

Le répondant garde en mémoire la complexité de l'interface d'administration. Il n'apprécie guère le fait que les informations personnelles soient séparées du reste des champs à renseigner, comme l'expérience professionnelle. Il mentionne de même les problématiques liées aux mises à jour du site. Lorsque la plateforme est passée de la version bêta à la suivante, les utilisateurs ont perdu passablement de données personnelles – une perte de temps destinée à occuper les chômeurs, selon le sondé. Il ne se dit jamais certain de remplir son CV parfaitement. Il ne sait jamais que choisir entre les titres et les paragraphes du menu des compétences, par exemple.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

D'un point de vue technique, le site s'avère dans l'ensemble *génial*. Le créateur de la plateforme possède sans aucun doute toutes les compétences informatiques requises. Le sondé invite toutefois CVwanted à s'impliquer réellement afin d'aider les chômeurs à trouver un emploi. Si la véritable mission de CVwanted ne consiste pas à les aider, le fondateur devrait se consacrer à un autre secteur

d'activité. Dans l'état actuel, CVwanted offre de la *poudre aux yeux*, car rien ne se concrétise une fois son *curriculum vitae* publié.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. *annexe A p.129* ?

Le sondé émet passablement de doutes quant à cette manière de postuler. Il se demande si la facilitation n'incite pas à la banalisation de la personne, de la fonction et de l'expérience. La première accroche demeure majeure. Or, comment la donner à un employeur si tout le monde envoie des CV et des lettres de motivation au format imposé par CVwanted ? Des patrons préfèrent par ailleurs consulter un dossier expédié par la poste. Un support imprimé conserve davantage de valeur qu'un support informatique. Jeter un dossier physique à la poubelle n'engendre d'ailleurs pas le même impact que de cliquer sur la touche supprimer. Le répondant stipule toutefois que « tout ce qui pousse à développer une personne à trouver du travail de toute façon est positif ».

3.4. Entretien 04 — *femme, junior, cuisinière*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été active dans le monde du travail ?

La répondante demeura active dans le milieu de la restauration les cinq premières années de son expérience professionnelle. Elle exerça sa profession d'apprentie cuisinière au sein d'une brasserie valaisanne pendant trois ans, pour ensuite accumuler cinq autres emplois à durée déterminée dans le même domaine d'activité. La répondante avait tantôt travaillé pour de grosses cantines, tantôt pour de chic restaurants. Or à la fin 2011, son dernier contrat devint caduc. La sondée affrontait alors une période houleuse ponctuée d'incertitudes qui finalement la mena vers la désoccupation. Le Valais connaissait pour ainsi dire une conjoncture défavorable.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

La répondante recherche principalement des offres d'emploi sur le site du Nouvelliste, source de diffusion privilégiée des employeurs valaisans. Certes, beaucoup de personnes consultent la version papier du quotidien, mais le web s'avère plus économique et rapide pour la sondée. « C'est vital, sans Internet c'est la galère », dit-elle. Lorsqu'elle voit une annonce qui l'intéresse, elle expédie un dossier de candidature uniquement par la poste. « Je ne suis pas une grande adepte des ordinateurs », mentionne-t-elle. Elle effectue aussi des recherches auprès de plateformes comme JobUp, ainsi que les autres *grands classiques*. Elle exploite également son réseau privé afin d'augmenter ses chances. « Au Valais, sans le bouche-à-oreille on fait plus rien », poursuit-elle.

Sans emploi, elle s'inscrivit auprès de Manpower. Or, ce dernier lui proposa des offres sans lien direct par rapport à ses demandes. Elle se dit ainsi refroidie par les grandes agences de placement. Toutefois, elle trouva récemment son dernier emploi dans le domaine de l'horlogerie par le biais d'une petite agence de placement. Elle accepta cette proposition par la force des choses. Autrement dit, elle avait du mal à décrocher un travail en cuisine.

En temps de crise, certains employeurs préfèrent engager des non-diplômés plutôt que des cuisiniers avec un CFC. À l'heure actuelle, la sondée souhaite éventuellement se recentrer dans le secteur de la restauration. Quoiqu'elle en évoque les difficultés, « le monde de la cuisine déjà pour une femme c'est pas non plus évident », révèle-t-elle.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

« CVwanted ? Ah ! Je ne connais pas, je ne peux pas vous répondre, je ne suis pas au courant », dit-elle (*un long silence s'ensuit, ponctué de rires libérateurs*). Après une longue réflexion, la sondée commence à se remémorer CVwanted sans nostalgie. « Ah, c'est mon copain qui l'a fait, parce que ce genre de truc, ça me prend la tête », poursuit-elle. Son amoureux a pour ainsi dire rédigé tout seul le CV de la demoiselle. Pour diffuser des annonces, les employeurs du secteur de la restauration utilisent Espace Emploi, l'office cantonal du chômage valaisan, et le Nouvelliste. « La restauration, c'est quelque chose qui se passe très vite. Il faut que ça aille vite. Les patrons n'ont pas le temps d'aller

s'amuser à aller chercher sur Internet un CV qui leur plaît bien [...] L'entretien, c'est vraiment une demi-heure à une heure à tout péter. Si vous plaisez au patron, il vous engage sur-le-champ », avance-t-elle.

Vide d'espoir, elle a tout de même accepté de publier son CV en ligne tout en sachant que la probabilité de décrocher un emploi par cette méthode demeure à peu de chose près inexistante. Elle n'a aucune attente particulière de CVwanted. Elle confie également qu'il « y a encore beaucoup de professions dans lesquelles c'est pas intégré. C'est encore la vieille école. Donc pour ma profession en l'occurrence, c'est encore trop poussé pour le moment. Ça viendra certainement dans les années à venir. Mais pour l'instant, c'est bien vraiment pour les employés de com' et les gens comme ça qui ont un métier qui touche à l'informatique. »

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

Avant de répondre à cette question, la sondée se dirige vers son ordinateur afin de découvrir pour la première fois à quoi ressemble son *curriculum vitae* en ligne. Elle tape simplement son nom sur Google et son CV s'affiche en deuxième position. Ce phénomène la surprend positivement. Une fois que le CV apparaît, elle déclare « Oh ! C'est sympa, tu vois, tout en direct, c'est assez clair et précis ». Si la plateforme était employée par tous les employeurs de grandes économies de papier pourraient facilement être engendrées. Elle apprécie par ailleurs la sobriété de la mise en page bien qu'elle reste mitigée sur les tons grisâtres de son CV. Un *curriculum* doit être sans contredit le moins exubérant possible, mais d'autres couleurs de base auraient pu être utilisées ; lorsqu'elle apprend qu'il est envisageable de modifier les couleurs, elle annonce apporter les éventuelles modifications incessamment sous peu.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

La répondante révèle la difficulté de répondre exhaustivement à la question dans la mesure où elle n'a pas les accès d'administration, que seul son copain possède. Un détail la gêne vraiment, à savoir la génération de son *curriculum vitae* au format PDF. Effectivement, à la fin de la première page figure le titre des références, mais les puces s'affichent sur la page suivante. « Ça fait un peu con, il faudrait que ça soit tout ensemble », assure-t-elle. La vocation première de la plateforme consiste très probablement à consulter les CV en ligne. CVwanted devrait tenir pour acquis que des patrons désirent souvent obtenir une version imprimable du CV. Cette espèce de problème joue alors en la défaveur du candidat.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

La sondée souhaite premièrement féliciter le créateur de CVwanted, car elle a conscience de la difficulté d'implémenter une telle plateforme. À l'évidence, la page d'accueil permet de créer de son CV aisément, puisqu'un bouton nommé *créer mon CV* se situe au centre du site. L'espace destiné aux professionnels ne semble toutefois pas aussi clair. Il n'existe à dire vrai aucune case du genre *trouver*

mon employé qui offre par exemple la possibilité à l'employeur d'entamer des recherches. Seul un bouton nommé *en savoir plus* mène au bas de la page où figure notamment un numéro de téléphone. Or, les recruteurs du secteur de la restauration risquent d'être refroidis par cette procédure. Ils ne peuvent gaspiller leur temps afin d'engager de longues discussions dans le dessein de posséder un compte professionnel. Les éventuels restaurateurs prêts à recourir aux nouvelles technologies délaisseront CVwanted au bout du compte en vue de retourner aux méthodes traditionnelles. Le constat accable la répondante, « pour créer un CV en ligne, c'est nickel. Mais quel intérêt si après il n'y a pas des pros qui viennent le regarder... »

Un aspect non professionnel subsiste sur la page d'accueil. Sur celle-ci figurent des portraits miniatures aléatoires de cinquante-six membres. Passablement d'utilisateurs postent des photographies inadaptées. « Ça fait genre Badoo sans méchanceté... Ça fait un peu site de rencontre », avoue-t-elle. Elle évoque typiquement celle d'une femme allongée sur un sofa ou celle d'une personne qui a mis un lapin rose à la place de sa véritable identité. Des employeurs potentiels ne s'abstiendront guère de juger la plateforme immature. Exhiber les photos ne montre en outre aucune utilité, car l'on ne peut savoir dans quel domaine ils exercent uniquement en regardant leurs têtes. *Quelle en est la signification ? Un patron est censé choisir son employé exclusivement selon son faciès ?* « Ça fait un peu la société actuelle, si t'as pas une bonne tronche, bah, reste chez toi », poursuit-elle.

La sondée ne récuse pas l'idée de déposer une image sur son *curriculum vitae*, mais elle mentionne l'inutilité de les afficher aléatoirement sur la page d'accueil. En guise de remplacement, elle propose d'insérer des références comme des témoignages de candidats qui viennent de décrocher un emploi grâce à CVwanted.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. annexe A p.129 ?

L'exemple évoqué suit une dimension environnementale reflétée par les couleurs vert pomme de la plateforme CVwanted. Celui-ci pourrait également faire usage de cet argument écologique lors de prospections commerciales. Toutefois, elle avoue ses doutes quant à cette manière de postuler. « Le bout de papier qu'on envoie par la poste, forcément on sait que le recruteur le recevra », dit-elle. Cette méthode s'avère sûre dans le secteur informatique. *Mais qu'en sera-t-il pour le milieu de la restauration ?* Ce dernier risquerait de ne pas s'habituer à cette nouvelle technologie. Les postulants expédieront alors leur dossier de candidature par voie postale dans le but de s'assurer qu'il sera bien lu.

3.5. Entretien 05 — *femme, junior, vendeuse*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été active dans le monde du travail ?

La répondante avait entrepris des études au département de *l'environnement naturel, architectural et construit* à l'École Polytechnique Fédérale en 2008. Or, elle abandonna l'EPFL pour cause de résultats décevants au premier semestre. « C'était trop dur, j'savais pas vraiment dans quoi j'allais m'embarquer », dit-elle. Elle s'inscrivit alors auprès de la *faculté universitaire d'économie* à Lausanne en 2009, études qu'elle interrompit par la suite pour les mêmes raisons. Une année plus tard, elle se retrouvait à l'Université de Genève au sein de la *faculté de lettres* afin d'étudier principalement le russe et le latin. Elle acheva en fin de compte ses études, mais avec un manque d'intérêt marqué.

Dès 2008, la sondée accumula de nombreux petits travaux dans le domaine de la vente ou de l'administration. Elle travailla ainsi en tant que secrétaire administrative au cœur d'une école secondaire privée genevoise. Elle fut ensuite caissière dans un hypermarché suisse. Son secteur d'activité favori restait toutefois celui de la vente. Elle s'improvisa vendeuse, tantôt pour de grosses entreprises de confection telles que H&M, tantôt pour des boutiques spécialisées pour jeunes demoiselles.

Actuellement, elle cherche activement un emploi au sein de la mode. Son objectif consiste à exercer une profession tout en entamant très prochainement une formation de styliste de vêtements de haute couture à Genève. Elle mentionne du reste avoir étudié le russe par grand intérêt des tenues vestimentaires classiques et modernes de ce pays.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

La répondante parcourt assidûment une par une les annonces de JobUp. Si l'une d'entre elles suscite son intérêt, elle s'empresse – à de rares exceptions – près de se rendre chez l'employeur afin de déposer un dossier physique. Certaines petites boutiques de mode préfèrent en outre voir la personne en face à face plutôt que de gérer les candidatures par Internet. Elle s'est aussi inscrite auprès de grands groupes de prêt-à-porter. Pour ce faire, une section carrière demeure disponible ; les postulants doivent remplir un formulaire détaillé concernant l'expérience professionnelle acquise, la formation, ainsi que les certifications reçues. Elle subit en somme la contrainte de recréer un *curriculum vitae* de zéro pour chaque multinationale.

La sondée vient d'adhérer à Adecco la semaine dernière, afin d'augmenter ses chances de décrocher un emploi. Adecco lui a suggéré de créer un compte sur Internet et de consulter les offres disponibles sur la plateforme dédiée. Elle ne l'a pas encore utilisé, car elle n'a plus son mot de passe en mémoire. Elle ne peut donc pas en dire plus sur cette agence de placement. En outre, elle ne connaît pas des réseaux sociaux tels que LinkedIn. Elle a en revanche postée des mises à jour sur son statut Facebook comme « Je cherche un travail !!! », mais elle n'a jamais obtenu de réponses.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

La sondée décida d'entamer une recherche sur Google dans l'intention de recueillir plus de renseignements sur la manière de composer un CV. Elle n'avait jamais suivi de cours relatif à la création de CV lorsqu'elle était étudiante. Suite à une longue recherche, elle tomba finalement sur CVwanted. De là, elle désira s'inscrire sur la plateforme. Pour tout dire, son idée consistait à se fier au professionnalisme de CVwanted en vue de créer un *curriculum vitae* dans les règles de l'art. Son but n'était pas de posséder un *curriculum* en ligne. Elle souhaitait juste compléter son CV sur une application afin de pouvoir l'imprimer par la suite et le distribuer aux employeurs. « CVwanted, c'est plutôt cool, parce que, moi, je ne suis pas très forte avec Word », rajoute-t-elle.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

Le menu se veut simple d'utilisation, même pour des personnes non initiées à l'informatique. La mise en page est un jeu d'enfant ; il suffit de déplacer les boîtes à l'aide de la souris afin de les placer à l'endroit désiré. La répondante apprécie également la possibilité de personnaliser son *curriculum vitae* en fuchsia, car le monde de la mode porte une attention toute particulière aux couleurs. En outre, la sondée aime particulièrement la possibilité d'ajouter des portfolios. Si elle devient styliste, elle pourra par exemple déposer des croquis de haute couture ou des photos de ses réalisations sur CVwanted.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

Les possibilités de générer son CV en PDF demeurent inexistantes. CVwanted propose une version à laquelle l'on doit se soumettre. Ceci surprend la sondée, dans la mesure où les fonctionnalités de personnalisation du *curriculum vitae* en ligne paraissent vastes. *Pourquoi le bloc des langues vient-il en deuxième position et celui de la formation, au bas du PDF ? Celle-ci n'est-elle pas plus importante que les langues parlées ?* Elle a aussi tenté d'y insérer une photo, mais le système l'a refusé. Elle n'apprécie guère que son CV comporte deux pages, surtout que la deuxième ne remplit même pas le quart de la feuille. Certes des personnes âgées peuvent avoir de longs CV, mais pas de jeunes postulants. « Du coup, j'ai refait mon CV sur Word avec ma frangine qui s'y connaît mieux que moi », déclare-t-elle. Sa sœur travaille dans l'administration et détient un diplôme de l'école de commerce ; elle possède donc toutes les connaissances afin de rédiger un bon CV. En somme, CVwanted ne lui a pas été d'une grande utilité ; elle ne consulte actuellement plus la plateforme.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

En plus de résoudre les points négatifs cités précédemment, la répondante souhaite que CVwanted soit connu et reconnu auprès des employeurs. La plupart des gérants de boutiques de mode ne vont pas découvrir CVwanted d'eux-mêmes. Au contraire, le responsable se doit de faire connaître sa plateforme aux entreprises. « CVwanted doit faire plus de pub », déclare-t-elle.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. *annexe A p.129* ?

Cette manière de postuler ravira sans doute les multinationales du prêt-à-porter. Effectivement, celles-ci se voient contraintes de gérer pléthore de *curriculum vitae*. Les petites entreprises risquent de ne pas adhérer à CVwanted, surtout si elles doivent payer de grosses sommes. Par ailleurs, certaines boutiques ne veulent pas d'une nouvelle technologie. Tout dépend donc de la mentalité des patrons.

La sondée se déclare prête à utiliser cette façon moderne de solliciter un emploi, car cela semble simple, économique et rapide. Mais, elle émet des doutes quant à la fiabilité des dossiers envoyés : des candidats non compétents postuleront quand même, vu la simplicité de cette méthode. Si tel est le cas, la plateforme risque d'être mal perçue par les employeurs et les postulants sérieux qui retourneront probablement aux anciennes approches de postulation.

3.6. Entretien 06 — *femme, middle, vendeuse*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été active dans le monde du travail ?

La sondée décrocha son premier emploi en 1999 en tant que vendeuse dans une surface de prêt-à-porter pour femmes. D'origine portugaise, elle gagna la France à l'âge de quinze ans. En 2000, elle traversait une période de dix mois de désoccupation. Sa situation financière était fragilisée, mais non précaire puisque son mari travaillait toujours. Elle trouva ensuite un job de commerciale de cuisines et de salles de bain auprès d'une chaîne spécialisée.

Entre 2001 et 2007, elle travaillait pour deux entreprises en parallèle. Elle s'affairait en tant que téléopératrice la matinée. Son travail consistait notamment à conseiller des clients sur des produits d'assurance ou d'obsèques. En fin de journée, elle nettoyait des bureaux et des locaux commerciaux. Elle devint vendeuse de confection féminine en 2008 dans un grand hypermarché français. « La vente de vêtement, c'est quelque chose que je connais bien », mentionne-t-elle.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

« C'est là où je fais toutes mes recherches. Pour moi, c'est gigantesque », dit la sondée lorsqu'elle évoque Internet. La répondante possède un compte auprès de nombreux sites, suisses ou français, tels que JobUp. Elle parcourt les annonces sur ces plateformes puis elle postule conformément à la façon qu'exige la compagnie en question. En règle générale, elle doit transmettre son *curriculum vitae* par e-mail. Sinon, elle expédie, quoique rarement, un dossier de candidature par l'entremise de la poste, technique qu'elle apprécie moins pour des raisons de coûts.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

« Ouf, par le nom ça me dit quelque chose, mais après, ce que j'ai fait dessus je ne sais plus du tout », révèle-t-elle d'un air songeur. Elle stipule qu'il est également fortement possible que son conjoint ait rédigé son CV à sa place. Le couple possède uniquement une seule adresse e-mail professionnelle, et ils postulent souvent l'un pour l'autre. Quoi qu'il en soit, elle présume qu'elle s'est inscrite sur la plateforme en 2010 en vue d'obtenir un emploi ; « je pense que c'est le but de tout le monde », poursuit-elle en riant. À dire vrai, elle a gagné le canton de Vaud avec son mari en 2010 pour des raisons professionnelles. Ne connaissant guère les moyens de postuler en Suisse, elle a entrepris des recherches sur Google et a créé un compte auprès de nombreux services gratuits en ligne.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

La répondante ne garde pas le moindre souvenir de CVwanted. Elle ne se souvient même pas à quoi ressemble son *curriculum vitae* et s'étonne d'apprendre qu'il est rendu visible de tous sur Internet ; qui plus est, elle affirme s'être inscrite auprès de concurrents similaires dont elle a oublié le nom.

Entre sa vie professionnelle et personnelle, beaucoup d'événements viennent de se dérouler, et c'est la raison pour laquelle elle n'a plus grand souvenir de CVwanted.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

La sondée ne peut répondre à cette question pour les raisons susmentionnées. Quoi qu'il en soit, elle possède un emploi à l'heure actuelle. CVwanted ne lui semble ainsi d'aucune utilité. « D'ailleurs, il faut que je l'enlève le CV, car je ne recherche plus d'emploi », poursuit-elle.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

« C'est une très bonne question auquel j'aimerais bien y répondre. Je trouve ça une très bonne idée de mettre son CV en ligne. Mais, moi, personnellement j'ai pas été contactée suite à ça. Mais c'est une très bonne idée. Mais il faudrait que, les employeurs, ils aillent dessus au moins (*sic*) », évoque la sondée. Cette dernière n'a toutefois pas plus de détails à apporter.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. annexe A p.129 ?

La sondée ne constate aucune différence entre l'exemple cité et le fait de remplir un formulaire sur la « page carrière » d'une multinationale. « Je l'ai déjà fait ça avec une autre entreprise », affirme-t-elle avec conviction. Elle juge néanmoins l'exemple très utile dès lors qu'une collaboration entre CVwanted et les sociétés semble s'établir. Sinon, elle ne s'est inscrite auprès de Manpower qu'une seule fois durant son parcours professionnel. « Les agences de placement, ils ne m'ont pas trop trop servi » (*soupir et long silence*). L'agence d'intérim lui a proposé une offre qui n'a pas correspondu à ses critères. Pour finir, elle indique avoir actuellement trouvé un nouvel emploi en tant que vendeuse grâce à une candidature spontanée.

3.7. Entretien 07 — *homme, junior, boulanger-pâtissier*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été actif dans le monde du travail ?

Le sondé entreprenait un apprentissage en boulangerie et pâtisserie artisanales en France à l'âge de quinze ans ; il aura par la suite cumulé divers emplois dans des lieux touristiques en France, en Italie de même qu'en Espagne. Son expérience professionnelle était ainsi rythmée par les saisons. « L'été, j'allais à la plage, l'hiver j'allais à la montagne », déclare-t-il. Voyageur dans l'âme, il changeait de poste à une cadence trimestrielle, accumulant de la sorte passablement d'employeurs en quatorze années de métier.

Il n'a connu aucune période de désoccupation. « Dans les métiers comme ça y'a pas de soucis, alors j'suis jamais resté sans travailler », reprend-il. Il a néanmoins accepté des offres de grands hypermarchés français. La boulangerie industrielle offusque le sondé. « C'est du travail à la chaîne ! Y'a les gâteaux qui défilent sur les tapis et puis il y en a un qui met la crème, y'a l'autre qui ferme le gâteau, y'a l'autre qui met le chocolat autour. [...] C'est tout le temps les mêmes gestes [...] L'industrie ! Pff..., c'est pas trop mon truc », avoue-t-il. Malgré tout, il ne se plaint guère de cette période dans la mesure où il ne s'y éternisait guère. « C'était sympa quatre à cinq mois, mais après j'resterais pas dix ans là-dedans », poursuit-il en riant.

Il a gagné la Suisse en 2006 dans une boulangerie-pâtisserie située au plein cœur de Verbier. Il a ensuite trouvé un autre employeur localisé en région montagnarde et touristique. En Suisse, il a jusqu'ici accumulé une expérience plus proche de la pâtisserie que de la boulangerie. Il confectionne pour ainsi dire des éclairs, des gâteaux et des pains au chocolat comme desserts. Pour des apéritifs, il prépare notamment des ramequins, des rissoles ainsi que des croissants au jambon.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

« Les trois quarts des boulots que j'ai trouvés c'est grâce à Internet », révèle le répondant. Le quart restant est notamment lié au bouche-à-oreille. En France, il consulte essentiellement le site de Pôle Emploi et de Monster, qu'il juge très efficace. En Suisse, il utilise JobUp ainsi que de petites plateformes prisées de son milieu comme anibis. Une fois l'annonce trouvée, il entre en contact la société en question afin soit d'obtenir un entretien, soit de savoir à qui adresser son *curriculum vitae* par voie postale. Contrairement aux Français, les Suisses préfèrent expédier des dossiers avant de solliciter une entrevue.

Lorsque le sondé séjourne dans un lieu étranger, il parcourt souvent les boulangeries-pâtisseries de la région. Si l'une d'entre elles lui plaît, il décide de poser sa candidature, même s'il n'est pas en fin de contrat. Il envoie une lettre de motivation uniquement pour les candidatures spontanées. Les boulangeries qui recherchent un candidat misent davantage sur l'expérience que les diplômes.

Le répondant n'a pas connaissance des réseaux sociaux professionnels. De même, il n'apprécie guère les agences de placement, car les contrats offerts se veulent de durée déterminée et les salaires sont nettement plus bas. En s'inscrivant sur JobUp, il a été contacté pour des missions d'intérim, offres

qu'il a déclinées, car de meilleures opportunités se sont offertes à lui.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

En janvier 2011, le sondé arriva gentiment en fin de contrat. Il décida d'être au fait des moyens de postulation en Suisse. Après une recherche Google, il s'inscrivit sur CVwanted ainsi que sur d'autres sites comme Jobs. Il présumait sans nul doute qu'un professionnel le contacterait.

CVwanted n'a toutefois pas touché les sociétés. « Pour trouver du travail, je pense que ce n'est pas assez connu ou pas assez développé parce que je n'ai aucun patron qui m'a appelé par rapport à mon CV en ligne », dit-il. CVwanted a cependant changé sa manière de postuler ; le répondant déclare imprimer son *curriculum vitae* en version PDF à partir de la plateforme afin de les distribuer aux potentiels employeurs. Dans le cas présent, il possède un emploi stable — il n'utilise donc plus CVwanted. « Si on a un travail, on n'a pas besoin de faire des CV », mentionne-t-il en riant.

Les seniors n'osent guère chercher un nouvel emploi, de peur de ne pas en trouver. « Autour des cinquante ans, on commence à coûter cher [...]. Les salaires sont tellement hauts qu'un patron il va prendre un jeune qui sort de l'apprentissage et il paye 3'500 bruts et puis basta (*sic*) », poursuit-il. Ce genre de conduite s'explique du fait que beaucoup de petites boulangeries n'éprouvent guère l'envie d'engager des personnes âgées ayant énormément d'expérience. CVwanted leur offre l'occasion de déposer publiquement leur CV en ligne. Dans un avenir proche, si la plateforme jouit d'une popularité montante, elles pourront ainsi être jointes par un potentiel employeur et reprendre confiance en elles. Elles sauront également où elles se situent au sein du marché de l'emploi. Néanmoins, dans son secteur d'activité, les salaires restent modestes. « Dans la société, nous on a pas des salaires très très élevés », révèle le répondant.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

« J'ai trouvé simple d'utilisation, déjà c'est déjà très vite fait de faire un CV. Oué, c'est pas mal pour faire un CV, pour l'imprimer », mentionne le sondé. Il utilise le générateur qui permet d'imprimer son CV exactement comme il apparaît sur la plateforme, plutôt que la fonction de génération classique de *curriculum vitae*. Il est entièrement satisfait de détenir un CV tel qu'il figure sur le site Internet. Son employeur actuel possède d'ailleurs un duplicata de son *curriculum* CVwanted.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

Le sondé ne trouve rien à redire en ce qui concerne l'apparence ou la plateforme d'administration du site. Il se déclare on ne peut plus satisfait de ce côté-là.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

CVwanted devrait assurément faire davantage de publicité envers les personnes morales plutôt qu'envers les personnes physiques. Le répondant n'a en revanche aucun conseil avisé à prodiguer. Il ne possède à dire vrai aucune compétence requise afin d'apporter des solutions crédibles. « Le marketing, ce n'est pas trop mon truc », dit-il en soupirant. Néanmoins, l'unique possibilité de trouver le *curriculum* d'un membre de CVwanted passe par Google. Pourtant aucun patron dans son domaine ne va interroger Google dans le but de rechercher un employé. Les employeurs utilisent sans doute des moteurs de recherche spécialisés, comme celui de JobUp.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. annexe A p.129 ?

« C'est une bonne idée, je pense, parce que c'est vrai que JobUp le point faible c'est pour les CV, c'est un peu galère et niveau rendu je trouvais que c'est pas terrible. C'est pas leur créneau », stipule-t-il. La vocation première de JobUp consiste à diffuser des annonces en ligne, et non pas à gérer des *curriculum vitae*. Cette affiliation entre JobUp et CVwanted peut s'avérer concluante. « Je pense que ça doit être réalisable parce que, leur créneau, c'est pas le CV, ça peut s'compléter. Les deux sites peuvent se compléter très bien (*sic*) », poursuit-il. Il a malgré tout du mal à imaginer des plateformes comme anibis ou petitesannonces.ch les utiliser. Ces dernières ne sont en fait pas strictement basées sur des offres d'emploi. Elles sont plutôt axées sur la revente de marchandise d'occasion.

Les petits patrons du milieu de la boulangerie sont débordés par la paperasse et ne peuvent allouer plus de temps à de l'administratif. Or, ils n'ont pas les moyens d'employer une secrétaire, et de la sorte, la majorité d'entre eux vont se sentir prêts à faire usage de CVwanted afin de faciliter la recherche de main-d'œuvre. Si cette manière de postuler existe déjà, le sondé n'imprimera plus de CV. Cette façon de solliciter un travail se révélerait ainsi bénéfique pour les candidats, les entreprises, CVwanted et tous les sites tels que JobUp.

CVwanted devrait proposer de pouvoir attacher des pièces jointes, comme des certifications, si l'employeur l'exige. CVwanted pourrait par ailleurs offrir une assistance à la rédaction des lettres de motivation ; souvent, l'on ne sait qu'écrire sur celles-ci.

3.8. Entretien 08 — *femme, senior, journaliste*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été active dans le monde du travail ?

Journaliste de profession, la sondée entama sa carrière au sein d'un hebdomadaire québécois entre 1981 et 1983. Elle rédigeait avant tout des articles à l'égard de faits divers de sa région. Ensuite, elle décrocha un emploi auprès d'un quotidien canadien, où elle y restera quatorze ans. Elle gravissait les échelons du métier ; elle commença en tant qu'archiviste, puis elle publia des chroniques concernant des événements régionaux, après quoi elle était chargée de réaliser des entrevues avec des personnalités du Canada. En parallèle, elle travaillait au sein d'une bibliothèque municipale. Elle était notamment responsable d'une équipe de vingt-quatre bénévoles et organisatrice d'activités culturelles et de visites d'auteurs ou de conférenciers. La répondante avait pour ainsi dire toujours été autodidacte. Ayant prématurément mis un terme à ses études au sortir de l'école obligatoire, elle consultait d'une part de nombreux ouvrages afin de s'instruire, et d'autre part, s'investissait beaucoup dans sa vie professionnelle.

Elle gagna la Suisse en 1999, puisque son mari décrocha un travail en terre vaudoise. Elle révèle les barrières qu'elle venait de rencontrer. « Je suis passée du jour à la nuit », confie-t-elle. En fait, elle se sera heurtée à l'extrême difficulté de dénicher un emploi en Suisse : les Helvètes sont vraisemblablement plus centrés sur les diplômes que les Canadiens. Dangereusement fragilisée, elle fut forcée de constater qu'elle ne pouvait obtenir un poste dans une bibliothèque malgré toute son expérience.

La sondée obtint toutefois un poste d'un an en tant que téléphoniste : son métier consistait à prendre des rendez-vous dans le dessein d'exposer les avantages du 3^e pilier à de potentiels clients. Par la suite, elle allait braver la désoccupation tout au long des six prochaines années. De 2006 à 2007, une agence lui trouva un travail de concierge : elle devait entretenir deux bâtiments commerciaux. Puis, elle retomba au chômage les quatre années suivantes ; la répondante ne souhaite néanmoins pas s'attarder sur les détails.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

« Déjà, y'a du bon et du moins bon », dit-elle lorsqu'elle évoque Internet. La sondée répond présente sur les principaux sites d'annonces professionnelles comme JobUp et Jobs. Elle sait flâner de nouvelles pistes sur la Toile ; de nos jours, l'on devrait être présent sur un maximum de plateformes afin d'augmenter ses chances de visibilité.

La répondante s'est cependant faite radier des agences de placement, car leur comportement semble pour le moins étrange. « Parfois pour une offre d'emploi, j'ai reçu trois réponses de trois personnes différentes de la même boîte [...] alors j'ai jamais compris comment à l'autre bout ils fonctionnent [...] ça m'est arrivé deux fois [...] des trucs à deux ou trois minutes de différence », stipule-t-elle.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

La sondée souhaitait initialement créer un CV en ligne. Effectuant alors des recherches sur Google, elle découvrit rapidement CVwanted. Pour ainsi dire, elle n'appréciait guère la gestion des données personnelle sur des sites comme JobUp. Son but consistait à déposer l'adresse web de son *curriculum vitae* en ligne sur toutes les plateformes d'annonces. Elle commençait à postuler de la sorte auprès de nombreuses entreprises au commencement de l'année 2010, toujours en joignant son lien CVwanted.

Ne trouvant pas d'emploi, la répondante décida de s'inscrire auprès de l'office cantonal du chômage vaudois. À compter de ce moment, elle allait bénéficier d'une remise à niveau afin d'adopter de nouvelles méthodes pour obtenir un travail. « Avec le chômage, on profite d'une formation pour mettre nos CV personnels au goût du jour et tout et tout. C'est une formation qui fait une semaine. Et à partir de là, eh ben, j'avais d'autres CV en main », dit-elle en se fendant la poire. Dès lors, la sondée posa ses candidatures uniquement en expédiant des dossiers physiques par voie postale. Les formateurs dudit office conseillaient aux chômeurs de procéder par la poste plutôt que par Internet. « Dans la formation, ils nous montrent bien qu'il faut avoir trois ou quatre CV différents, tout dépend du poste visé. [...] Sans m'en rendre compte, j'ai laissé tomber CVwanted », conclut-elle.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

« Ça fait une année que je l'ai élaboré, c'était très simple », précise la sondée. Elle n'éprouve en outre aucune difficulté majeure en informatique. Malgré tout, son avis peut être sujet à des trous de mémoire. La répondante parle par exemple de son CV aux belles couleurs vert foncé, tandis qu'il est gris cendré lorsque l'entrevue a eu lieu.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

« Déjà le CVwanted, pour moi je voyais ça tout beau. Que j'allais pouvoir le brancher sur toutes mes applications d'emploi... », dit-elle d'un air dubitatif ! Or aucun employeur ne la contacta, malgré de nombreuses postulations ; « je ne m'attendais pas à avoir une file au portillon, mais quand même, là » (*rires étouffés*). Elle se demande cependant s'il existe un autre moyen qui permet d'apercevoir son *curriculum vitae* en ligne ; « je n'ai aucune idée comment les gens justement vont à la recherche sur des sites du genre », poursuit-elle lorsqu'elle parle des recruteurs.

La répondante a tenté de générer son CV en version papier à plusieurs reprises, en vain. Autrement dit, un message d'erreur s'est affiché à chaque clic sur l'icône PDF située en haut à droite de la plateforme. Elle mentionne toutefois avoir connu ce problème sur d'autres pages Internet, mais pas sur ses fichiers locaux. De ce fait, elle souligne bien que CVwanted n'est pas responsable de cet inconvénient.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

« Pas vraiment, mais j’le féliciterais quand même, et puis je croyais que c’était toute une équipe ! Il a fait ça tout tout seul ? (*sic*) », s’étonne la sondée lorsqu’elle réalise le travail fourni par le fondateur de CVwanted. Elle s’avoue également agréablement surprise du caractère récent de la plateforme. « J’ai cru que c’était un truc qui roulait depuis des années. Et y’a rien quelque part qui indique que c’est nouveau ou que c’est une version bêta », reprend-elle. Néanmoins, elle n’ose prodiguer de quelconques conseils vu qu’elle n’a plus fait usage du site pendant plus d’un an à ce jour.

Que pensez-vous de l’exemple suivant — cf. annexe A p.129 ?

« Ben ça, j’aurais bien aimé un an en arrière », dit-elle en souriant. L’idée semble réalisable, de même que des sites comme JobUp pourraient éventuellement collaborer avec CVwanted. « Je trouve que ça donnerait un coup de pouce à CVwanted » (*long silence*). « Mais, mon sentiment, au jour d’aujourd’hui c’est que j’en ai marre » (*rires étouffés et silence pesant*). Une agence de placement l’a contacté par l’entremise de JobUp afin de décrocher un job en tant que nettoyeuse dans une entreprise. « Peut-être qu’ils peuvent me trouver un truc de femme de ménage ou un truc comme ça. Je n’y tiens pas ! » souligne-t-elle d’un ton ferme. Nous lui demandons si les offres ne correspondent pas à ses désirs ou s’il s’agit d’un autre problème. « Ou c’est moi qui ne corresponds à rien... Mais ça, c’est pas grave ! C’est une autre histoire... », réplique-t-elle avec tristesse. « Il y a toujours un critère de trop », reprend-elle en évoquant les critères de refus énoncés par les entreprises.

Pour conserver un emploi de nos jours, l’on devrait constamment monter en grade au sein de la hiérarchie, continuellement se former. Le fait de changer de société fréquemment contribuerait à être recherché par les chasseurs de têtes et à ne pas se retrouver au chômage. « Mon mari, il est depuis plus de vingt ans dans la même boîte et tout va bien, parce que justement je ne crois pas qu’il trouverait mieux... Donc il ne cherche pas, et tout va bien », conclut-elle d’un air chagrin.

3.9. Entretien 09 — *homme, senior, banquier & informaticien*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été actif dans le monde du travail ?

Le sondé obtint le CFC d'employé de banque auprès de la Société de Banque Suisse — aujourd'hui l'UBS. Son parcours peut se scinder en deux parties. Il exerçait en premier lieu des professions bancaires dites classiques les quinze premières années de son cursus professionnel tout en gravissant les échelons, jusqu'à devenir directeur de département. Profitant de l'essor des technologies, il désira en second lieu se spécialiser en informatique ces quinze dernières années. De la sorte, il était responsable de l'implémentation d'un *e-banking* au sein d'une prestigieuse banque suisse ; récemment, il travaillait comme consultant. « Je faisais l'interface entre les usagers et les programmeurs. Donc ça veut dire que je récoltais les besoins des utilisateurs et j'allais les expliquer aux développeurs », précise le répondant. Lesdits utilisateurs correspondaient en réalité à des responsables de service ou à des dirigeants de banque.

À l'heure actuelle, le répondant affronte une difficile période de chômage, qui dure maintenant depuis six mois. Vu la conjoncture morose, son employeur l'a licencié, lui et certains de ses collègues.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

« Bah, c'est cent pour cent, y'en a plus d'autres », mentionne le sondé lorsqu'il rappelle l'importance d'Internet dans la recherche d'un travail. « Trois ans en arrière, la presse, c'était le principal vecteur. Et puis maintenant, c'est Internet, y'a plus que ça, hein ? », poursuit-il. Il s'est inscrit sur la plupart des plateformes que la majorité de personnes connaît. Il affectionne particulièrement JobUp, « c'est quand même le plus efficace en ce moment », reprend-il. Le répondant utilise aussi l'agrégateur de contenu Indeed.ch, un moteur suisse centré uniquement sur les emplois. Ce dernier indexe notamment les données de Jobs, JobUp, Monster et des multinationales. De la sorte, le sondé n'a plus besoin de se rendre sur tout les sites où il possède un compte. Indeed.ch encourage d'ailleurs les internautes à consulter les annonces, par les flux RSS, selon les mots clefs qu'ils définissent.

« Alors je reçois par semaine à peu près cinq cents propositions, mais alors j'ai cinquante-trois ans ! Je suis trop vieux, trop qualifié et trop cher », souligne-t-il en évoquant les annonces qu'il reçoit d'Indeed.ch. À l'heure actuelle, il s'estime heureux d'obtenir des réponses défavorables — le répondant venait de recevoir cinq retours négatifs quelques heures auparavant. Effectivement, beaucoup de compagnies ne lui répondent même plus. Certes, le sondé tente à présent de chercher des postes qui nécessitent un savoir moindre afin d'augmenter ses chances de rompre avec la désoccupation. En outre, les banques refusent tout dossier expédié par voie postale. Les entreprises préfèrent en fait la facilité. « C'est évidemment beaucoup plus facile d'envoyer péter les gens par e-mail que de devoir répondre à chacun et, éventuellement, de renvoyer les dossiers », poursuit-il.

Être un homme comporte de sérieux désavantages, comme lorsqu'on postule en tant qu'assistant de gestion. « Si vous êtes gestionnaire, vous avez cinquante ans, une Porsche Cayenne, vous préférez avoir une assistante au bureau, hein ? Si possible jeune, jolie... Si possible sexy, si possible avec des gros seins... Vous voyez ce que j'veux dire hein ? Si elle est nulle, si elle sait pas écrire le français, mais

c'est pas trop grave. Mais ils veulent d'une bonne femme qui présente bien... Qui soit un peu sexy pour recevoir les clients et éventuellement pour se taper le gestionnaire en question », continue-t-il en riant. Il dénonce ainsi cette hypocrisie qui pousse les recruteurs à rédiger des annonces unisexes alors qu'elles sont pour la plupart destinées à un sexe bien précis. Les femmes demeurent non moins sujettes à de telles discriminations ; par exemple, elles éprouvent du mal à décrocher des offres dans le top-management dans le secteur bancaire. Or en cette période de crise économique, ce genre de proposition devient de plus en plus rare.

Néanmoins, les seniors ne sont pas le plus à plaindre : la situation demeure particulièrement dramatique pour les jeunes. « Je vois mon fils, ma fille, le nombre de stages qu'ils ont faits... Et quand ils ont fini leur stage, on leur dit au revoir et les patrons reprennent un autre stagiaire toujours payé à mille cinq [...] Alors j'avais dire, les vieux cons comme moi c'est encore pas trop grave parce qu'on a bien vécu. Mais c'est terrible pour les jeunes. Y'a vraiment une exploitation, c'est lamentable ! C'est dégueulasse ! Si vous finissez votre diplôme, ce qu'on va vous proposer c'est des stages, payés 1'500 ou 2'000 francs par mois alors que vous avez les connaissances et le bagage pour être engagé en entreprise comme économiste d'entreprise à 6'000 au minimum », indique-t-il.

Lorsque le sondé était jeune, le marché était moins saturé ; il paraissait ainsi plus simple de trouver un emploi. « Y'a trente ans en arrière j'gagnais plus que mon fils ; mon fils qui a un doctorat [...] C'est absolument dégueulasse », vocifère-t-il.

Certes, les juniors peuvent décrocher des offres dans le secteur médical ou dans d'autres domaines scientifiques très pointus. « Mais dans les banques, depuis que Hans-Rudolf MERZ a trahi son pays en bradant le secret bancaire, les banques ferment les unes après les autres, licencient les unes après les autres. [...] Et c'est pas fini, hein ? [...] On a trahi le secret bancaire ! On l'a trahi ! Là c'est fait ! C'est comme une jolie jeune fille... Une fois qu'elle a couché pour de l'argent, c'est une pute ! Et puis ça restera toute sa vie une pute ; il suffit de faire ça qu'une seule fois », souligne-t-il d'un ton ferme. Au vu des événements, le répondant songe sérieusement à s'expatrier à Singapour, place où le milieu bancaire s'avère porteur d'avenir. Quoi qu'il en soit, il mentionne qu'à l'heure actuelle, aucun pays européen ne connaît une conjoncture économique favorable ; c'est, au contraire, bien pire qu'en Suisse.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

« Jusqu'à maintenant, bah, *a priori* il m'a servi à rien du tout, mais à rien de chez rien et en plus j'voulais rajouter une photo et je ne sais pas comment faire... », dit le répondant. Peut-être que les travailleuses du sexe, ou d'autres types de professions réussiront à trouver quelques avantages sur CVwanted. *Mais qu'en est-il des employés du milieu bancaire ? Les banques se déclarent-elles prêtes à introduire l'usage de CVwanted ?* Il s'est toutefois inscrit sur CVwanted dans la mesure où la plateforme reste gratuite. « C'est une présence publicitaire, mais, sans plus de conviction, c'est un peu comme on pourrait lancer une bouteille à la mer avec un petit mot dedans », précise-t-il. Pour l'instant, la seule façon de visualiser le *curriculum vite* en ligne du sondé passe uniquement par Google, lieu où le répondant a découvert CVwanted.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

Le design et la mise en page conviennent parfaitement au sondé, quoiqu'il possède les compétences informatiques requises afin de créer son propre CV. Il souligne l'importance de pouvoir personnaliser son CV. Ainsi, certains modèles correspondent bien mieux à tels corps de métiers qu'à d'autres. De même, l'aspect du *curriculum vitae* peut revêtir une signification bien différente d'après le sexe du candidat. « J'imagine que si j'avais été une jeune femme, j'aurais pas mis ça ! [...] Si j'étais femme, j'mettrais jamais du fond gris rayé comme un complet veston strict et du violet ; c'est la couleur des femmes mal baisées le violet, vous voyez ? Si j'étais femme, j'mettrais un truc un peu plus printanier [...] Mais c'est vrai que, le violet, c'est pour les femmes qui ont pas assez, en général (*sic*) », confie le répondant.

Le référencement sur les moteurs de recherche constitue le deuxième point non négligeable de la plateforme. Tout le monde utilise Google de nos jours. Le répondant se dit par conséquent très satisfait que son adresse CVwanted figure en deuxième position, juste après son profil LinkedIn et Facebook. Le sondé insiste sur la gravité de faire bonne figure sur Internet. Il trouve inquiétant que certains jeunes publient des photos sur Facebook où ils fument notamment de la résine de cannabis. Quelle sera la réaction d'un recruteur découvrant ce genre d'images lorsqu'il effectuera une recherche Google ?

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

Le sondé a récemment tenté d'ordonner ses expériences professionnelles dans l'ordre antéchronologique, sans succès. Au demeurant, il ne sait plus comment se connecter à son interface d'administration pour apporter des modifications. Par ailleurs, le répondant ne publie jamais toutes les informations sur CVwanted, car les données sont forcément rendues visibles de tous. Or, lorsque l'on travaille dans le milieu bancaire, l'on ne se permet guère d'afficher tous les détails de nature confidentielle sur Internet. Le sondé utilise donc des CV créés sur Word afin de poser sa candidature, sur JobUp, par exemple. CVwanted reste ainsi une sorte de publicité très succincte que tout un chacun peut voir sur la Toile. Il se heurte d'ailleurs à l'impossibilité de rédiger son *curriculum vitae* en anglais et en allemand.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

Le sondé se dit globalement satisfait de CVwanted. « C'est fait de manière professionnelle », souligne-t-il. Il se déclare même disponible de travailler pour CVwanted, car la plateforme peut être une solution d'avenir. Il suggère toutefois au créateur de CVwanted d'informer davantage les membres sur la confidentialité. L'interface d'administration s'avère pour le moins riche, et parfois l'on ne mesure pas vraiment les conséquences qu'engendre telle ou telle coche qu'on active. Le répondant souhaiterait obtenir des informations claires afin de connaître les données qui seront rendues publiques et celles qui resteront confidentielles.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. *annexe A p.129* ?

Le sondé est convaincu de l'exemple, mais sous certaines réserves. Il souhaiterait que l'on puisse choisir quelle version de son CV l'on envoie pour tel ou tel poste. « Je veux pouvoir aussi mettre en avant dans le CV en fonction du job que je vais chercher, mettre en avant certains points et puis mettre en arrière d'autre point », déclare-t-il. CVwanted devrait d'ailleurs offrir la possibilité de joindre des annexes.

La méthode citée s'avère très bénéfique pour les domaines scientifiques extrêmement spécialisés, comme celui de la mycologie. Mais qu'en est-il des hôtels, des commerces, des banques et des assurances ? « Le gars aux ressources humaines, il a surtout pas envie de se faire chiez à chercher, hein ? Donc il va balancer sa demande à une agence et ça coûtera 20'000 ou 30'000. Il en a rien à foutre, c'est pas lui qui paye. Du coup, voilà. Dans les grosses boîtes, je pense pas que ça aille beaucoup d'intérêt vu la flemmardise des gens », souligne-t-il.

Il précise également être inscrit auprès de nombreuses agences de placement par nécessité. « Les agences de placement qui sont nulles, mais l'une plus nulle que l'autre, hein ? Non, j'ai aucune confiance en eux, mais bon il faut passer par là (*sic*) », poursuit-il. « C'est pire que les trafiquants, c'est des manches, c'est des manches à balai. Y'en a pas un sérieux. Ils sont nuls [...] Ils ne travaillent plus ces gens-là. Ils ne travaillent plus ! C'est devenu lamentable, lamentable ! C'est une honte », reprend-il. Il se demande comment des banques arrivent encore à leur faire confiance. Il mentionne par ailleurs l'incohérence des réponses négatives qu'il a maintes fois reçues des grandes sociétés comme Addeco « quand on me répond que mon dossier a pas été retenu parce que je ne corresponds pas aux qualifications demandées. Alors que je corresponds à deux cents pour cent. De temps en temps, je m'énerve et je les appelle. J leur dit, mais attendez quoi, vous m'avez dit que je ne corresponds pas. Bordel ! C'est mon métier ! C'est ce que je sais faire, alors en quoi je correspond pas ? Alors de temps en temps, y'a des agences qui ont l'honnêteté de vous dire, mais non, alors ils cherchent une femme », continue-t-il. Il stipule toutefois qu'il connaît une petite agence de placement nommée MooveUp, la seule entreprise efficace, qui l'a proposé de passer des tests de personnalité excellents.

« Je vous souhaite pas d'arriver à cinquante-trois ans et de pas avoir de job. Parce qu'il y a de quoi se pendre en l'air, c'est horrible », conclut-il.

3.10. Entretien 10 — *homme, middle, marketeur*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été actif dans le monde du travail ?

Le répondant obtint son baccalauréat en sociologie en 1998 à l'Université de Montréal. Durant les quatre premières années de son parcours professionnel, il avait cumulé principalement des emplois axés sur la vente et le service à la clientèle. À titre d'exemple, il avait exercé auprès d'un géant de l'agro-alimentaire québécois ou dans le secteur de la boiserie. En 2002, il décrocha un job en tant que directeur de succursale auprès d'un constructeur automobile ; il s'y affaira pendant quatre années. Ses tâches consistaient à gérer une équipe de vendeurs tout en assurant la rentabilité financière de l'établissement.

En 2006, il décida de retourner aux études à temps plein afin de recevoir un certificat de marketing au Québec, choix qui fut influencé par son précédent poste de directeur. Il exerçait par la suite la profession de marketeur entre 2008 et 2010 chez un spécialiste en produits d'entrepôts industriels. Puis il travaillait deux ans dans le même domaine pour une entreprise qui vendait des caméras de surveillance. Il était notamment responsable de la gestion stratégique sur la Toile au sein de ces deux compagnies.

En 2011, il a repris ses études à plein-temps afin de préparer l'unique maîtrise de la Francophonie en *affaires électroniques*. Il s'agit d'un cursus académique proposé par la Haute École de Commerce montréalaise. « C'est un peu un mélange entre le marketing et le web », déclare le répondant. Certes, des certifications en développement web existent, tout comme celles de gestionnaire d'entreprise, mais le programme en *affaires électroniques* dédie la moitié des cours au côté technique d'Internet et l'autre moitié à la stratégie, toujours en étant focalisé sur Internet. Actuellement au dernier semestre de sa formation, le sondé recherche un travail auprès des multinationales, qui ont justement besoin de ces nouveaux diplômés.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

« C'est de plus en plus important, donc maintenant avec les LinkedIn et puis les Facebook et Twitter c'est une belle façon de se trouver un emploi, je pense, de nos jours. Surtout dans un domaine comme le mien », dit le sondé. Auparavant, il proposait ses services par le biais de sites d'annonces québécois comparables à Monster. Pourtant, depuis qu'il étudie en *affaires électroniques*, il pose sa candidature exclusivement sur les réseaux sociaux. Supposons qu'un de ses collègues connaisse quelqu'un qui travaille dans une société susceptible d'être intéressée par les compétences du répondant. Dans ce cas, il n'hésite pas à ajouter la personne en question afin de lui transmettre son *curriculum vitae*, de même que sa lettre de motivation. « À travers des activités de réseautage où l'on rencontre une personne à gauche à droite, on la rajoute sur LinkedIn. Et, à ce moment-là, ça agrandit notre cercle. C'est plus facile après ça de trouver un emploi dans une entreprise où l'on désire travailler », reprend-il. Le sondé stipule toutefois que cette manière de procéder demeure propre au secteur du marketing et de l'informatique — la plupart des Québécois ne postulent guère par les réseaux sociaux professionnels.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

« C'est la possibilité de pouvoir donner accès facilement aux gens à mon CV », déclare le répondant. D'une part, il vient de créer des cartes de visite où figure le code QR de son adresse CVwanted. Grâce à un smartphone connecté à Internet, il suffit de photographier ledit code QR — sorte de code-barre en deux dimensions — afin de lire son *curriculum vitae*. « Dans le domaine, ça démontre un minimum de capacité dans le web », poursuit-il. D'autre part, il n'hésite pas à rajouter le lien Internet de son CV en ligne sur LinkedIn et sur Twitter, afin que des personnes le consultent. Certes, LinkedIn propose la création de CV, mais le manque de personnalisation pour ce qui touche notamment le design déplaît particulièrement au sondé.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

CVwanted est plus qu'un *curriculum vitae* pour le répondant. En plus des fonctionnalités de base telles que la personnalisation d'apparence de son CV, le sondé apprécie également les interactions offertes avec les autres médias sociaux. Lorsque le répondant envoie par exemple des gazouillis sur Twitter, ceux-ci s'affichent automatiquement sur CVwanted. Cette dynamisation rend le CV plus vivant. Il envisage même d'utiliser la fonction qui permet d'importer le contenu de ses blogs en passant par un flux RSS. Toute personne qui consultera son CV pourra voir qu'il publie régulièrement des articles sur Internet dans le domaine du marketing. D'ailleurs, le sondé souligne que l'interface d'administration s'avère vraiment simple d'utilisation.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

CVwanted s'avère techniquement inadaptée aux appareils portables. Une version dite de *responsive design* s'impose : il s'agit d'une technologie dernier cri qui consiste à ajuster un site à la taille de l'écran. À l'heure actuelle, le rendu est illisible sur un téléphone intelligent, car l'on est obligé de zoomer segment par segment afin de voir ce que contient un CV. Ceux qui consulteront le *curriculum vitae* via le code QR des cartes de visite du répondant resteront mitigés. De la sorte, le sondé suggère d'alléger l'affichage de CVwanted sur les tablettes numériques, comme l'iPad. Toutes les informations qui s'affichent sur la deuxième colonne d'un moniteur classique peuvent être transférées à la suite de la première. En ce qui concerne les smartphones, l'implémentation d'un accordéon s'envisage. Autrement dit, les utilisateurs nomades tomberont sur une interface où figurent uniquement des titres tels que la formation ou l'expérience. De là, ils devront de toucher un des boutons avec leur index afin que le menu se déroule.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

CVwanted devrait intégrer un générateur de code QR au sein même de l'interface d'administration. Si tel est le cas, davantage de membres se montreront naturellement enclins à créer leur propre code QR. À dire vrai, scanner un code afin d'atterrir sur l'adresse en question demeure fort simple. Qui veut taper une longue adresse sur des smartphones aux tout petits claviers tactiles ? Et pourquoi

ne pas proposer un lien qui mène vers Google + ? Il s'avère certes envisageable de rajouter n'importe quel lien sur la plateforme, mais le sondé souhaite que le logo de Google + — le réseau social concurrent de Facebook — s'affiche très clairement sur son CV.

CVwanted pourrait d'ailleurs collaborer avec les sites d'emploi de l'ensemble de la Francophonie. Pour le moment, CVwanted n'a touché aucun employeur ; d'où l'importance de se focaliser sur cette faiblesse dans le but de rendre la plateforme encore plus utile pour les chômeurs. De toute évidence, la rentabilité financière n'est possible que par les personnes morales ; les personnes physiques ne dépenseront rien, car elles sont habituées à la gratuité d'Internet.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. annexe A p.129 ?

« C'est une très bonne idée et ça concorde avec mes recommandations », déclare le répondant. CVwanted pourrait néanmoins offrir les mêmes fonctionnalités sur LinkedIn. À n'en pas douter, beaucoup de marketeurs sollicitent des emplois en passant par les réseaux sociaux professionnels ; CVwanted se doit de trouver un arrangement afin d'intégrer les boutons *postuler via CVwanted* au sein même de plateformes telles que LinkedIn.

3.11. Entretien 11 — *homme, middle, pasteur & agent de sécurité*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été actif dans le monde du travail ?

En 1995, le sondé entreprit des études théologiques en France, puis il effectua un stage pastoral de six ans à Lausanne. Il regagna ensuite la France afin de s'affilier à une église protestante pendant six ans. « J'ai été pasteur dans un milieu sectaire abusif et évangélique avant », précise-t-il. Quelques années plus tard, il divorça de sa femme ; ce qui entraîna son éviction ! « Moi, j'étais vraiment dans un courant ou si tu divorces t'es grillé [...] C'est fini ! On est jeté en enfer, on a perdu son âme, son salut, on a tout perdu ! », poursuit-il. Contrairement aux églises officialisées par l'État français, les sectes évangéliques contrôlent la vie privée de leurs pasteurs et interdisent formellement le divorce.

Malgré les sombres horizons qu'il traversa, le sondé réalisa dans quoi il s'était embarqué. Interdit d'exercer son métier sur l'Hexagone, il décida de s'expatrier en Suisse. De là, il devint indépendant en remplissant des mandats pour une association humanitaire romande. « Suite à ça, je suis devenu le premier pasteur indépendant reconnu par l'AVS », reprend-il. Dans l'atelier chiffon de l'association, il aide notamment de jeunes personnes sous l'emprise de la drogue à se réinsérer dans la société. Il dirige aussi une mission chrétienne en Roumanie, qui apporte un secours matériel et spirituel aux âmes meurtries du pays. En plus de son expérience de terrain, il officie également dans une chapelle locale pour le culte du dimanche, pour des mariages et pour des services mortuaires.

Son activité de pasteur ne lui permet pourtant pas de nourrir sa seconde épouse et ses enfants. C'est pourquoi il est agent de sécurité à cinquante pour cent, avec le permis de port d'armes, au sein d'un commerce de détail suisse. « Là, je suis derrière les caméras, on a un système de vidéos de télésurveillance. Alors, je regarde et j'interpelle s'il y a des tentatives de vol à l'étalage », déclare-t-il. Son deuxième métier semble à première vue contradictoire avec sa formation première. « Mais notre pays, la Suisse, est quand même fondé au nom du Dieu tout puissant, il y a bien des années en arrière. Les lois qu'on a, les lois civiles sont beaucoup tirées de la Bible en Suisse. Tout ce qui est par exemple le 'tu ne voleras pas'... C'est sûr qu'on connaît le classique. [...] C'est pas contradictoire en fait ces deux métiers », révèle-t-il. En outre, le sondé écrit un livre autobiographique qui sera bientôt disponible auprès des libraires suisses ; il dénoncera notamment les abus ecclésiastiques d'ordre moraux et financiers rencontrés dans ladite secte.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

Le sondé utilise essentiellement JobUp pour solliciter un emploi comme agent de sécurité. En principe, il pose sa candidature par des formulaires que les compagnies invitent à remplir, quoi qu'il ait déjà posté en joignant des pièces justificatives par e-mail. Le répondant n'éprouve d'ailleurs aucun mal à trouver un emploi, car le secteur en question recrute beaucoup de main-d'œuvre ; qui plus est, décrocher un job à cinquante pour cent demeure fort simple.

Féru de technologie, le sondé vient également de s'inscrire auprès de LinkedIn et de Viadeo. Contrairement à JobUp, qu'il consacre à sa profession de sécurité, les réseaux sociaux professionnels sont exclusivement liés à son activité pastorale ; le but consiste à se faire connaître du public.

Au fil du temps, son réseau s'agrandit. De la sorte, le répondant n'hésite pas à publier des lettres de nouvelles afin de tenir ses membres informés des missions humanitaires en Roumanie ou au Locle.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

Après une recherche Google, le sondé est tombé sur CVwanted en tapant les mots clefs « CV en ligne ». Il va sans dire qu'il s'est renseigné sur la possibilité de créer son CV en ligne deux ans auparavant lorsqu'il découvrit le *curriculum* en ligne d'autres internautes. Le répondant s'est inscrit auprès de plusieurs sites dont il a oublié les noms. Quoi qu'il en soit, CVwanted s'avère le seul site de qualité. « Sur CVwanted, j'y vais pas souvent, mais quand j'y vais j'ai du plaisir », précise-t-il. L'utilité principale consiste à joindre l'adresse de son CV sur l'ensemble des réseaux auquel il est souscrit comme Facebook, LinkedIn, JobUp ainsi que Viadeo. Le répondant mise par ailleurs sur le bon référencement de son *curriculum vitae* sur les moteurs de recherche afin de mieux se faire connaître.

Le sondé trouve la plateforme bénéfique, car elle lui a permis de reprendre confiance en lui suite aux événements mentionnés précédemment. « Suite à mon divorce et tout ça, je suis, j'ai été, je suis énormément sali, hein ? Je ne joue pas la victime là. Mais, j'ai été énormément sali, je suis énormément sali... Et puis je veux dire pour moi de laisser ce CV c'est bien aussi quoi. J'veux dire de voir aussi un peu qui je suis. Question identitaire derrière tout ça... », confie-t-il.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

Le sondé apprécie particulièrement la simplicité de l'interface d'administration tout comme la possibilité de choisir les couleurs et les modèles mis à disposition des utilisateurs. Même si les tons rougeâtres de son *curriculum vitae* ne correspondent pas forcément au symbolique, il semble tout de même envisageable d'établir des liens avec des références bibliques ; l'histoire relative au tabernacle de Moïse, au cordon cramoisi de Rahab la prostituée, au sang du Christ, de même qu'au rachat par le sang.

En outre, le répondant vient également d'importer le flux RSS de son blog afin qu'il s'affiche sur CVwanted. Ainsi, lorsqu'il poste un nouveau billet sur sa page personnelle, le tout s'actualise automatiquement sur son journal web. « Ça rend le CV vivant », déclare-t-il avec enthousiasme. Il souligne d'ailleurs la gratuité de toutes les fonctions disponibles.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

Après s'être inscrit sur CVwanted, le sondé a tenté d'utiliser la fonctionnalité qui permet d'importer les données de son compte LinkedIn sur CVwanted. Le but consiste à ne pas retaper toutes les informations qui concernent l'expérience professionnelle et les études. Or, une fois qu'il a inséré son nom d'utilisateur et son mot de passe LinkedIn, un message d'erreur s'est affiché.

Le répondant a récemment imprimé une version PDF de son CVwanted pour la donner à un

recruteur lors d'un entretien relatif au poste d'agent de sécurité. Le sondé reste mitigé sur le format PDF ; la dernière page de son CV est à peine remplie au quart. « Bon, c'est vrai que les deux pages... J'avais trouvé un peu moyen, mais disons que je savais que ça allait passer », précise-t-il.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

N'ayant pas de grandes connaissances dans le milieu de l'informatique ou le marketing, le répondant estime judicieux de ne pas prodiguer des conseils ou des idées à CVwanted. Il estime par ailleurs que la plateforme est déjà très aboutie. « CVwanted, je trouve ça superbe », assure-t-il.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. annexe A p.129 ?

« Je trouve que c'est très bien parce qu'au jour d'aujourd'hui on est moins dans le papier. C'est plus vite, c'est plus économique de faire comme ça », déclare le répondant. Cette méthode ne va pas pour autant abolir le bouche-à-oreille. Le métier de pasteur fonctionne beaucoup par réseaux de connaissances. Rares sont les recruteurs qui recherchent des pasteurs sur JobUp.

Le sondé insiste sur la nécessité des certifications à joindre, ainsi que sur la lettre de motivation. Or l'on n'ose se fier à celles-ci, car passablement d'internautes reprennent des modèles disponibles sur Internet. Le répondant accorde une grande confiance à CVwanted. La plateforme pourrait ainsi offrir un système interne de création de lettres de motivation. Il n'a pas une idée précise en tête, toutefois son but vise à apporter une touche novatrice. Il souligne du reste que CVwanted a raison de proposer des fonctionnalités supplémentaires comme l'implémentation de blogs. Ceci permet de mieux connaître la personne, au-delà de ses compétences professionnelles.

3.12. Entretien 12 — *homme, senior, imprimeur*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été actif dans le monde du travail ?

Le répondant commença son apprentissage en tant que *conducteur typographique*, auprès d'un imprimeur genevois, en 1974. Après quatre ans de formation, il décrocha un emploi au sein d'une imprimerie typographique. Autrement dit, il tapait des textes sur un clavier d'une machine de composition mécanique automatisée, plus communément nommée Linotype. À chaque frappe, une chasse en plomb tombait sur une planche. Puis la machine appliquait de l'encre sur les caractères, pour ensuite les presser fortement contre une feuille. Le répondant avait pour mission d'imprimer des livres, des journaux, ainsi que tout autre type de document. Mais l'avènement de *l'offset* révolutionna le monde de l'impression, ce qui entraîna la faillite de sa société, vu qu'elle ne s'adapta pas au changement.

Il retrouva par la suite un travail en 1981, par l'entremise de Manpower, au sein d'une puissante multinationale dans le négoce des matières premières. Celle-ci demeurait principalement active dans le secteur des grains, tout comme dans celui du pétrole brut. « J'ai fait mes trois mois d'essai, ça a bien marché, et puis après j'ai pu avoir mon contrat définitif, grâce à Manpower. [...] Bah, je cherchais un boulot, je suis passé chez eux un vendredi, je me rappelle, un vendredi après-midi... Et puis, le lundi matin, j'étais déjà embauché. [...] Donc c'était du rapide, y'avait encore le plein emploi, c'était assez facile à trouver », déclare le sondé. Ainsi, il apprit à utiliser le procédé *offset*, qui fonctionnait grâce à des plaques rotatives en aluminium. Il s'occupait des télex, des formulaires et des brochures pour la compagnie. En outre, il se spécialisa dans la reliure, de même que dans l'archivage.

L'avènement des imprimantes numériques de bureaux a bouleversé à nouveau son métier ; petit à petit, les tâches du sondé se sont amenuisées. « La qualité du numérique est bonne aussi. Mais bon, malgré tout c'est pas de *l'offset*. [...] Pour la bureaucratie, des trucs comme ça, les gens n'ont pas besoin d'avoir un truc hyper soigné, et ça passe à la poubelle la moitié du temps », précise-t-il. Au vu de la conjoncture internationale défavorable, l'entreprise vient de licencier beaucoup d'employés. À dire vrai, la nouvelle technologie vient de remplacer le répondant. « Hélas, j'ai été viré il y a trois semaines, après trente et un ans de boîte. Bah, restructuration économique ; rupture de contrat », confie-t-il.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

Le répondant vient de découvrir les sites Internet relatifs à l'emploi, il y a trois semaines. Auparavant, il n'avait jamais utilisé le web pour la recherche d'annonces professionnelles, étant donné qu'il avait obtenu un contrat à durée indéterminée. Il vient de s'inscrire sur LinkedIn, JobUp et CVwanted suite à une recherche sur Google.

Pour l'instant, il ne recherche pas encore activement du travail, car il va avoir rendez-vous avec le service social Inter-Entreprises au lendemain de cet entretien. Il s'agit d'une alliance regroupant de grandes multinationales localisées à Genève, dont fait partie l'entreprise du sondé. Le service Inter-

Entreprises consiste notamment à aider les chômeurs, afin qu'ils retrouvent un poste. Il entamera alors une recherche active selon les conseils qui lui seront prodigués.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

« Mettre mon CV sur Internet, pour atteindre le plus de gens possible, vu que maintenant ça se passe pratiquement plus que sur Internet », dit-il. Une fois inscrit, une infobulle stipule que son CV en ligne va être visible de tous, y compris des recruteurs. De la sorte, il s'imagine que ces derniers seront aptes à trouver son *curriculum vitae* de leur plein gré. Le sondé pense que le service Inter-Entreprises dans lequel il place beaucoup d'espoir, lui donnera plus de conseils par rapport à la façon d'utiliser CVwanted, tout comme pour l'ensemble des autres plateformes professionnelles disponibles sur le marché.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

« Y'a beaucoup d'internautes, de recruteurs d'entreprise qui peuvent regarder votre CV », dit le sondé. Il apprécie également la possibilité de personnaliser les couleurs de son *curriculum vitae*, ainsi que la large gamme de modèles mis à disposition. « L'administration est nickel, c'est assez complet, c'est bon, simple, succinct », poursuit-il. Il déclare malgré tout ne pas avoir testé toutes les fonctionnalités de la plateforme, car il attend d'être conseillé par le service Inter-Entreprises.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

« Pour le moment, j'ai pas encore reçu de réponses », révèle le sondé en riant. Or, il a sélectionné la mention « en fin de contrat » sur son *curriculum vitae*. De la sorte, il émet l'hypothèse qu'il aura plus de chance d'être contacté : stipulant ainsi concrètement qu'il est en recherche d'emploi.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

« C'est pas vous qui avez fait CVwanted ? », réplique le répondant en riant. « Ah ! Vous n'êtes pas le Steve Jobs de CVwanted », reprend-il lorsqu'il apprend que Monsieur STUCKI est le créateur de CVwanted. Il n'a pas d'idées ou de conseils à prodiguer, du fait qu'il ne s'est pas penché sur toutes les fonctionnalités de la plateforme. Il accorde par ailleurs toute sa confiance à CVwanted, qui puisera probablement d'elle-même des objectifs technologiques ou stratégiques à perfectionner.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. annexe A p.129 ?

« C'est pas un site où je vais souvent, JobUp, alors faudrait que j'étudie tout ça », dit le répondant. Dans la mesure où il n'a pas sollicité un travail depuis plus de trente ans, il demande quelles sont les nouvelles manières de postuler via Internet ; qui plus est, en quoi la méthode proposée s'avère-t-elle différente des autres ? Ainsi, lorsqu'il apprend par exemple que des chômeurs doivent remplir un

formulaire sur les pages de chaque grande entreprise, il saisit les enjeux de CVwanted. « Ça serait une bonne idée, parce que de recommencer chaque fois un CV... », poursuit-il d'un ton enjoué.

En outre, le sondé est surpris que LinkedIn, CVwanted et JobUp ne soient pas strictement équivalents. « Grosso modo, je pensais que, les trois, c'était pour la recherche d'emploi en ligne », conclut-il.

3.13. Entretien 13 — femme, senior, médecin & infirmière

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été active dans le monde du travail ?

La répondante passa son enfance au Liban, puis elle partit à Kharkov en 1981 afin de préparer un doctorat en médecine. Dans le contexte politique de l'époque de la guerre froide, la majorité des Libanais désireux d'entamer des études médicales s'exilèrent en ex-URSS. Là-bas, elle allait aussi apprendre le russe, en plus du français et de l'arabe qu'elle maîtrisait déjà très bien. Ensuite, elle retourna au Liban pour être médecin généraliste dans un cabinet privé pendant deux années.

La sondée gagna la France en 1989 pour travailler dans la recherche statistique des maladies enfantines. Elle ne pouvait exercer son métier initial puisque son doctorat n'était pas reconnu par le gouvernement français. La répondante entreprit ainsi la *formation interdisciplinaire de spécialisation en pédiatrie (DIS)* de trois ans en région parisienne. En 1998, elle entama une autre formation en *endocrinologie* et en *infirmière d'État* durant trois ans. Elle obtint plusieurs emplois ayant un rapport plus ou moins direct avec ses diplômes jusqu'en 2001. La sondée pratiquait dans des hôpitaux, des dispensaires, de même que dans des maisons de retraite. Du reste, elle changeait d'employeur à une fréquence annuelle. « C'était surtout une question de salaire en fait, c'est-à-dire là où je trouvais un salaire meilleur, je quittais mon actuel poste pour (*sic*) », dit-elle.

La répondante travaillait exclusivement en tant qu'infirmière ces dix dernières années, car le domaine lui plaisait. Elle accumulait dernièrement des postes en gériatrie. Elle s'est mise en arrêt-maladie depuis approximativement six mois. « J'ai évité à une personne de tomber... Bah ! j'ai tout pris sur mon dos », déclare-t-elle lorsqu'elle évoque son dernier poste dans une clinique parisienne. « La profession médicale et paramédicale, c'est quelque chose de pas facile. Il faut aimer pour le faire », poursuit-elle.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

« C'est très important, d'ailleurs c'est ce que j'utilise le plus, hein. Avant, je recherchais dans le bottin, mais aujourd'hui c'est Internet ! » déclare la répondante. Généralement, la sondée tape des mots clefs sur Google tels que « cherche poste infirmière Paris ». De là, le moteur de recherche la mène sur des sites pertinents. Si une annonce l'intéresse, elle postule selon les indications — à l'accoutumée, elle doit remplir un formulaire dédié ou envoyer un e-mail à l'employeur. Trouver un nouvel emploi ne pose aucun problème, vu la pénurie d'infirmiers que connaît la France. « L'infirmière ne chôme jamais. Il y a beaucoup de manque de personnel, d'infirmières, des fois on décide nous-mêmes de nos salaires... », confie-t-elle.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

Sa convalescence terminée, la répondante décida de rechercher un nouvel emploi ne l'obligeant pas à porter des patients. Elle souhaitait devenir infirmière auprès d'une grande entreprise, ou dans un établissement scolaire en Suisse. La sondée aspirait à travailler dans un autre pays, susceptible de

favoriser sa carrière. Quatre mois auparavant, elle entreprit une recherche Google afin de découvrir les annonces disponibles sur le marché du travail helvétique. La répondante tomba sur CVwanted par l'entremise de mots clefs relatifs au milieu médical. Elle s'imaginait que son CV allait être directement expédié à des entreprises du domaine médical et paramédical suisse.

La sondée demande comment nous avons obtenu ses coordonnées, car nous ne sommes pas étudiants en médecine. La répondante frémit d'effroi lorsqu'elle apprend que son CV s'avère visible de tout un chacun sur la Toile ! Vu qu'elle dispose d'une connexion Internet, nous lui proposons de taper son prénom, de même que son nom de famille, sur Google ; son *curriculum vitae* en ligne apparaît dans les premiers résultats. « Non ! mais là... je suis sur le choc ! [...] J'ai cru que le CV il est seulement dans ce site pour les gens qui cherchent de l'emploi paramédical ou médical. Je ne croyais pas du tout que n'importe quelle personne pouvait accéder, et voir mon CV (*sic*) », déclare-t-elle d'un air horrifié. Elle craint par-dessus tout que des pervers aperçoivent son adresse et débarquent chez elle pour lui faire du mal.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

Dans l'ensemble, la répondante se dit satisfaite de son *curriculum vitae* en ligne, ainsi que de la console d'administration de CVwanted. Les champs sont très faciles à remplir, quoique l'on y consacre du temps, surtout si l'on a beaucoup d'expériences professionnelles. La sondée n'accorde aucune importance considérable aux modèles et aux couleurs que propose la plateforme — il suffit que les différentes sections restent distinctes les unes des autres ; ce qui semble le cas.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

CVwanted doit absolument apporter plus de clarté par rapport au but. Certes, l'on peut créer un *curriculum vitae* en ligne, mais comment l'utiliser concrètement afin de trouver un emploi ? De plus, CVwanted doit être extrêmement clair et précis sur la notion de confidentialité. La répondante pense, à peu de chose près, que si l'on possède un nom d'utilisateur et un mot de passe, toutes les données contenues dans la plateforme demeureront définitivement non accessibles au grand public. D'ailleurs, la sondée ne sait même plus de quelle manière accéder à la console d'administration, pour la bonne raison qu'elle n'est pas retournée sur CVwanted depuis quatre mois.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

La répondante désire que le corps médical puisse voir son CV automatiquement. Elle ne parle pas d'un accès public via un moteur de recherche, mais plutôt d'un accès restreint entre professionnels du milieu. La sondée s'interroge même sur le but de la plateforme ; créer un *curriculum vitae* ne s'avère d'aucune utilité si les recruteurs ne l'aperçoivent pas directement... En outre, la répondante souhaite bénéficier des conseils de CVwanted, comme le fait de savoir si elle a rempli correctement les champs du formulaire ; du reste, les données qu'elle a fournies sont-elles vraiment accrocheuses pour décrocher un emploi ?

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. *annexe A p.129* ?

L'exemple mentionné réjouit la répondante, car celui-ci permet concrètement de décrocher un emploi. La sondée donne toute son approbation au fondateur de CVwanted afin qu'il mette la théorie en pratique. Elle stipule, par ailleurs, l'importance qu'accordent les employeurs du secteur médical aux lettres de motivation. CVwanted pourrait ainsi implémenter une fonction au sein même de l'interface d'administration qui donne les moyens de créer des lettres de motivation. « Comme il y a déjà un logiciel de CV, ils doivent mettre un autre pour écrire une lettre de motivation. [...] CVwanted doit intégrer toutes les possibilités qui font partie de l'emploi (*sic*) », conclut-elle.

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été active dans le monde du travail ?

La répondante cumulait de petits emplois, au Portugal, en tant que comptable, réceptionniste et employée administrative, au sortir des études obligatoires. Elle gagna la Suisse en 1985, dans le but d'entamer des études de français. La sondée obtint un permis saisonnier, comme la majorité des Portugais, qui ne l'autorisait pas d'entreprendre des études en Suisse. Elle se lança dans la restauration-hôtellerie, mais sa soif de connaissances la poussa à se former, en cachette, à Lausanne. « En Suisse, y'a des tiroirs où l'on met les gens plus ou moins selon la nationalité. Puis la nationalité des Portugais, c'est les employés de l'hôtellerie et de la restauration, et puis aussi le nettoyage, et aussi un peu la conciergerie. Alors c'est très difficile de trouver des gens qui ne font pas ces boulots. [...] J'ai toujours du mal à avaler ça », confie-t-elle.

En 1987, la sondée retourna dans le district de Coimbra, au Portugal, car elle décrocha son *diplôme supérieur d'études de français moderne*. Ce titre lui permit d'enseigner le français dans un cycle d'orientation portugais, pendant six ans. L'apprentissage du français s'imposait à cette époque comme obligatoire ; tous les élèves du degré secondaire l'apprenaient. Entre-temps, elle fonda une famille avec son mari, qui tenait un snack-bar dans la région. La répondante l'aidait fréquemment, en parallèle à son poste d'enseignante. Elle fut licenciée en 1993, comme beaucoup de ses collègues, car la langue de Molière venait d'être reléguée au deuxième rang, au profit de l'anglais. De moins en moins d'étudiants portugais étaient intéressés par le français, dorénavant relégué au même niveau que l'allemand ou l'italien, par exemple.

En 1994, la sondée se reconvertit dans le milieu des *arts graphiques* avec son mari. Leur métier consistait notamment à réaliser des publicités pour divers clients. Après s'être séparée de son mari en 1999, la répondante se rendit seule à Lisbonne, car elle obtint un emploi de longue durée dans un hôtel-restaurant de la capitale. Elle entama simultanément une licence à la *faculté des lettres* de l'Université de Lisbonne, de 2000 à 2006. Elle suggéra à son employeur d'organiser des formations de langues aux employés plutôt que de travailler dans la restauration. À cette époque, beaucoup de touristes français visitaient le Portugal, mais la main-d'œuvre ne parlait pas forcément le français. La sondée s'improvisait ainsi formatrice pour l'ensemble du personnel de l'établissement. Elle donnait des cours de français exclusivement liés au domaine touristique, de manière ludo-éducative. Une fois sa licence obtenue, elle proposa à son patron de devenir formatrice, à plein temps, mais celui-ci refusa pour des raisons économiques. « J'étais pas récompensée de ça au niveau monétaire, et au niveau de la reconnaissance officielle », confie-t-elle. La sondée retourna alors à Lausanne en 2006.

La répondante était déçue de ne pouvoir décrocher un poste d'enseignante. Elle se contenta donc d'emplois dans la restauration. En 2007, la sondée entreprit une maîtrise en *études urbaines* à la *faculté des géosciences* de l'Université de Lausanne. Elle se spécialisa sur les problématiques qui avaient trait au développement durable. En 2011, elle passa son brevet fédéral de *chef en restauration*. Ses deux titres lui permettaient d'occuper des fonctions relatives au domaine éducationnel. Elle aidait la communauté estudiantine de l'École Hôtelière de Lausanne à développer ses compétences linguistiques. En 2011, au forum pour les étrangers de Lausanne, elle se retrouva enseignante de français

pour les personnes de langue étrangère. En 2012, la répondante vient d'entamer une nouvelle maîtrise en *sciences et pratiques de l'éducation* au sein de la Haute École Pédagogique du canton de Vaud ; qui plus est, en parallèle, elle vient d'être nommée enseignante de portugais à l'International School of Lausanne.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

« C'est très important, c'est prioritaire », déclare la répondante au sujet d'Internet. Elle apprécie particulièrement JobUp, ainsi qu'une plateforme spécialisée dans l'hôtellerie. Celle-ci englobe non seulement des offres d'emploi, mais également d'autres services, comme la consultation de recettes de cuisine de même que des cours de formations. La sondée est aussi inscrite sur LinkedIn, mais elle ne l'emploie guère à cause de sa politique trop stigmatisante. Effectivement, les réseaux sociaux professionnels ne lui permettent pas de créer un profil, où elle peut être à la fois enseignante et restauratrice. « Je crois que la société elle est en train de se complexifier. Et la complexité, c'est justement d'aller chercher où est-ce que les choses vont se rejoindre. Et dans cette intersection de deux choses, qui sont tout à fait différentes l'une de l'autre, il y a quelque chose qui va sortir de nouveau (*sic*) », confie-t-elle.

La répondante prépare du reste un mémoire, où elle traite spécifiquement de la pédagogie coopérative, tout en incluant une notion des *médias, images et technologies de l'information et de la communication (METIC)*. Concrètement, la sondée travaille avec un groupe de sept étrangers du domaine de la restauration. Le but consiste à les former sur les nouvelles technologies pour leur vie professionnelle — CVwanted et JobUP feront, par exemple, partie du programme. En outre, elle leur apprendra à utiliser des plateformes d'informatique dématérialisée (*cloud computing*), telles que Google Documents, afin qu'ils collaborent et s'entraident.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

« Je trouve que pour moi personnellement j'ai trouvé génial. J'ai déjà fait plein de CV sur CVwanted. Je les transforme un peu... Comment dire ? Je les refais à mesure. Je vois plus ou moins le profil que l'employeur il veut, et moi je m'adapte. Je mets des choses plus en avant que d'autres. Ça dépend, si je vais me présenter dans une école [...] je vais pas mettre en avant la restauration, je vais mettre en avant le fait d'avoir donné des cours, de connaître la langue. [...] Et je mets les autres en arrière, un peu plus en retrait », révèle la répondante. Lorsque ses CV sont créés, elle les exporte en version PDF, afin de les enregistrer sur son disque dur. Ensuite, lorsqu'elle déniche des offres d'emploi, elle joint ledit PDF en pièce jointe, soit par e-mail, soit par formulaire électronique. Elle a connu CVwanted en 2011, par le biais de formateurs officiels qui aident les chômeurs à retrouver un travail.

Dans le cadre de son mémoire, la sondée va apprendre la manière d'utiliser CVwanted à son groupe. Pour l'instant, elle leur a uniquement fourni l'adresse du site ; elle préfère qu'ils découvrent, en premier lieu, la plateforme par eux-mêmes. La répondante pourra alors constater, en second lieu, si les membres de son groupe comprendront l'utilité de CVwanted. De même, elle voudrait savoir si

son groupe a rencontré des difficultés, notamment d'un point de vue technique. Selon la sondée, des personnes peu qualifiées ont tendance à se sous-estimer et à considérer que les nouvelles technologies sont réservées à une certaine élite. Sa mission consiste donc à leur redonner confiance et à les convaincre des bienfaits de CVwanted. Effectivement, rédiger un *curriculum vitae* professionnel sur CVwanted s'avère bien plus simple que sur un logiciel de traitement de texte classique.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

La répondante apprécie les possibilités de personnaliser les couleurs de son *curriculum vitae* ; qui plus est, elle affectionne particulièrement le fait d'insérer les logos des entreprises auprès desquelles elle a travaillé. Après tout, CVwanted a raison de les faire apparaître seulement sur le CV en ligne, et non sur le format d'exportation de la version PDF. Il va sans dire que les logos trouvent leur utilité uniquement sur un navigateur web, mais non pas sur une version PDF. Elle n'est cependant pas en mesure d'expliquer les fondements de sa pensée. La sondée suggère toutefois au fondateur de CVwanted d'offrir l'opportunité de pouvoir déposer le logo des établissements scolaires sur son CV. De plus, lorsqu'on duplique un CV, les logos disparaissent sur le CV copié. CVwanted devrait donc corriger ce problème.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

Sur la console d'administration, CVwanted affiche une barre qui stipule à combien de pour cent l'on a rempli son CV. Mais la sondée n'a pas réussi à le compléter à cent pour cent, car elle ignore quelles sont les informations manquantes. La plateforme devrait apporter davantage de clarté sur la procédure à suivre, dans le dessein de parachever son *curriculum vitae*. « Plus on remplit, mieux c'est », dit la répondante en soupirant. Lorsqu'on clique sur l'icône du crayon afin d'éditer son CV, la boîte de dialogue s'avère bien trop menue. CVwanted pourrait l'adapter à tout l'écran pour modifier les données aisément. Par ailleurs, elle souhaiterait avoir la possibilité de traduire son CV en portugais et en espagnol. Or, à ce jour, uniquement le français, l'anglais, l'allemand et l'italien demeurent disponibles. Quoiqu'elle mentionne que sa suggestion ne paraît pas très importante, dans la mesure où CVwanted ne semble pas viser le marché hispanique. Pour finir, elle voudrait que la plateforme intègre un correcteur d'orthographe, car contrairement au traitement de texte classique, CVwanted n'offre aucun support pour la détection d'erreurs.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

« En fait, je l'ai envoyé un e-mail en le remerciant, et en le félicitant par son travail, que j'admire. Et en fait ce que j'aimerais lui dire, c'est qu'il se développe avec une équipe qui puisse l'aider, une plateforme avec plusieurs développeurs (*sic*) », révèle la répondante. La plateforme n'est, pour l'instant, pas assez connue du grand public. À titre d'exemple, la sondée n'a jamais été contactée directement par un recruteur qui aurait vu son CV en ligne.

Au demeurant, Monsieur STUCKI devrait prendre contact avec les membres du *plans d'études romand*

(PER). Le projet vise à uniformiser l'éducation au sein de tous les cantons romands. Au programme, le PER inclut des technologies modernes, comme des logiciels pédagogiques par exemple. CVwanted pourrait se faire un nom auprès des élèves en fin de scolarité, notamment auprès de ceux qui s'apprêtent à entamer un apprentissage. Certes, les jeunes savent se servir d'un ordinateur et des réseaux sociaux, comme Facebook. Mais, ils ont besoin de conseils en ce qui concerne les techniques à assimiler, pour s'adapter plus facilement au milieu professionnel. La sondée précise que le PER sera lancé en septembre 2012 ; les technologies modernes seront donc au cœur du système éducatif. « On est dans un monde complètement nouveau aujourd'hui, on entre là dans quelque chose de vraiment magnifique, mais en même temps il faut avoir bien la tête sur les épaules, et les pieds sur terre pour pouvoir nager aux mieux dans les courants du Net », confie-t-elle.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. annexe A p.129 ?

Tout d'abord, la répondante juge important de pouvoir sélectionner le *curriculum vitae* que l'on souhaite envoyer, si l'on en possède plusieurs. Par ailleurs, elle veut recevoir une confirmation afin d'être certaine que son CV vient d'être expédié.

L'exemple mentionné s'avère très bon pour les postulants puisqu'ils gagneront du temps. L'on doit souvent remplir des formulaires redondants. Ainsi, il serait bénéfique que CVwanted devienne un standard dans le domaine des CV en ligne. Les multinationales se réjouiront probablement que CVwanted puisse offrir une solution clef en main pour ce qui touche la gestion de CV. La sondée émet pourtant des doutes quant à la réaction des sites d'annonce. « Est-ce qu'ils verraient la chose en tant que compétition, CVwanted comme un compétiteur, comme quelqu'un qui va leur faire face ? Ou bien comme un complément... C'est ça la question », déclare-t-elle.

3.15. Entretien 15 — *homme, junior, chef de projet complexe*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été actif dans le monde du travail ?

En 2006, le répondant commença des études à l'école préparatoire en polytechnique. Il intégra l'École Nationale Supérieure de Grenoble en 2008, pour finalement obtenir un titre en *génie des systèmes industriels* en 2011. Au cours du dernier semestre de ses études, le sondé entama un stage en tant que *manager de projets complexes* auprès d'une usine située dans le département de la Loire.

L'usine appartient à un grand groupe suisse de l'agro-alimentaire et produit notamment de la nourriture sous forme de barquettes pour les animaux de compagnie. « Le but de mon métier c'est d'être plus productif, en fédérant tout le monde derrière un objectif commun. Parce que dans le monde des Bisounours, en fait, mon métier ne devrait pas exister. Dans le sens où tout le monde devrait être capable de communiquer, et de faire passer l'information en toute transparence. En vrai, ça ne marche pas, parce que chaque service a ses propres objectifs, ses propres contraintes qui vont parfois être parfois opposées, en fonction des services. Par exemple, le service sécurité va avoir des exigences qui vont souvent être en opposition avec les objectivités de productivité. Donc derrière il y a des conflits qui se génèrent. [...] Et mon objectif, c'est justement de faire passer les gens outre ces conflits. Et donc, derrière, de gagner en productivité, de gagner en temps et de donner une vision plus globale », déclare-t-il. Le répondant travaille d'ailleurs toujours pour la même entreprise, mais comme employé à part entière.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

Internet est un passage obligatoire pour le répondant. À dire vrai, son secteur d'activité exige souvent que les postulations soient expédiées par voie électronique. Il est ainsi inscrit sur de grandes plateformes françaises similaires à JobUp. En règle générale, il cherche des annonces par le biais d'un moteur de recherche, intégré par lesdites plateformes. Lorsqu'il trouve une offre, il postule, et dans la plupart des cas, par e-mail.

Le sondé possède un compte sur Viadeo et LinkedIn. Il utilise Viadeo exclusivement avec d'anciens élèves qu'il a fréquentés. Viadeo est plutôt un site apprécié par les Français. Mais, vu qu'il travaille dans une multinationale, il s'est aussi inscrit sur LinkedIn. Celui-ci est bien plus adapté au contexte international. Quoi qu'il en soit, il fait usage des deux plateformes pour communiquer avec ses collègues de travail ou d'école. Sur les réseaux sociaux professionnels, des annonces circulent entre membres. Si l'une d'entre elles l'intéresse, il envoie généralement un e-mail à la personne concernée, avec les pièces jointes requises.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

« Quand on *googlise* son nom, au moins dans les résultats le CV ressort. Et ça permet éventuellement de cacher un autre résultat, qui permettrait peut-être de moins me mettre en valeur », confie le répondant. Il a découvert CVwanted quatre mois auparavant, en consultant en fait un magazine

dédié aux managers d'entreprise. CVwanted n'était pas mentionné dans l'article dudit magazine, qui a fait mention des CV numériques, mais le sondé l'a quand même trouvé en effectuant une recherche Google. Il est tombé sur plusieurs sites, mais CVwanted demeure définitivement la meilleure plateforme, car elle propose les plus beaux *curriculum vitæ* en terme de design.

En outre, il apprécie particulièrement d'être libre de toutes les contraintes surgissant lors de la rédaction d'un CV papier. Il pense notamment à ne pas devoir se focaliser sur le fait qu'un CV ne puisse dépasser une page. Il a inséré l'adresse de son *curriculum vitæ* en ligne sur Viadeo et LinkedIn. Par ailleurs, lorsqu'il cherchera un nouveau travail, il enverra son adresse CVwanted par e-mail plutôt que d'annexer son CV en version PDF.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

CVwanted offre une large palette de modèles à disposition des membres ; qui plus est, l'utilisateur a également la possibilité d'en changer les couleurs de base. En plus, CVwanted donne l'opportunité de publier son *curriculum vitæ* en anglais et en allemand en toute simplicité : il suffit de dupliquer son CV et les champs prédéfinis sont automatiquement traduits. Ensuite, l'on édite les informations à l'intérieur desdits champs. La classification par sections s'avère très importante aux yeux du sondé. Ainsi l'on peut apercevoir le CV d'un postulant section par section. Bien que le répondant ne bloque ni ne gazouille, il trouve toutefois intéressant que CVwanted propose une fonction d'importation de Twitter et de blogs.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

L'édition d'un CV ne s'avère pas intuitive. Les informations personnelles sont séparées du reste des sections, telles que l'expérience professionnelle ou la formation. Par ailleurs, la boîte de dialogue d'édition qui s'ouvre est trop petite. L'on visualise à peine les données précédemment insérées. Pour le reste, lorsqu'on duplique un CV, les logos ne se répliquent guère. « Pour moi, c'est un truc bête, mais ça fait partie des détails embêtants », confie le sondé.

Le CV en version PDF du répondant est compilé sur plusieurs pages. Mais, il estime qu'un CV prêt à l'impression devrait tenir sur une seule page. De la sorte, il a mis un lien de son CV créé avec un autre logiciel. Le problème réside pourtant dans le fait que l'on remarque plus l'icône du *curriculum vitæ* généré par CVwanted que son lien, qui figure discrètement dans le champ des informations personnelles. Ceci lui déplaît particulièrement, car il désire que les personnes aperçoivent son CV rédigé avec sa propre application.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

Pourquoi ne pas créer un espace payant pour les entreprises ? Ces dernières seraient à même de poster des annonces. De là, les mots clés contenus dans les annonces pourraient être mis en relation avec ceux des *curriculum vitæ* en ligne. À titre d'exemple, si un recruteur recherche un comptable, il pourrait spécifier dans l'annonce des mots clés comme le nom spécifique d'un logiciel de comp-

tabilité. Ensuite, CVwanted parcourrait l'ensemble des *curriculum vitae* de sa base de données afin d'extraire tous les candidats qui possèdent des compétences dudit logiciel. Ce système s'avérerait rémunérateur pour CVwanted et bénéfique pour les entreprises et les postulants.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. annexe A p.129 ?

L'idée paraît intéressante, mais le sondé recommande que les plateformes d'annonces, comme Monster, offrent une option qui permette d'installer volontairement l'application CVwanted — à l'instar d'une application tierce que l'on active sur Facebook. Par la suite, lorsqu'un membre trouve une annonce intéressante, il n'aura plus qu'à cliquer sur le bouton « postuler via CVwanted ». Ceci éviterait de rentrer les accès CVwanted à chaque reprise.

Toutefois, le répondant reste dubitatif sur la faisabilité du projet. « Certes, c'est techniquement réalisable... Maintenant ce qu'il faut trouver c'est, comment est-ce que l'on convainc les gestionnaires de ces sites-là de rentrer ça en paramètres. Et là, j'avoue, puisque certainement c'est une option payante, [...] ils ne vont pas faire cadeau de ça à CVwanted. Après, oui, tout se chiffre ! [...] Le problème pour moi est financier », déclare-t-il en riant. En plus, CVwanted s'expose au risque d'être devancé par les grosses plateformes possédant davantage de connaissances en marketing ou en stratégie. « Le risque, c'est par exemple que CVwanted aille voir Monster. [...] Que derrière ils vous disent qu'ils ne sont pas intéressés. Que trois mois plus tard ils développent leur propre solution. Ça, c'est le risque ! Sachant que c'est peut être déjà en cours, hein ? », mentionne-t-il.

De la sorte, le sondé suggère plutôt de démarcher les multinationales connues auprès du grand public. Ces dernières ne risquent pas de percevoir CVwanted comme un concurrent. Ainsi, en se mettant en partenariat avec certaines d'entre elles, CVwanted maximisera ses chances de devenir un standard pour la majorité de compagnies et de postulants. Quoi qu'il en soit, Monsieur STUCKI doit sérieusement prendre en compte la notion de *timing*, car le risque de se faire distancer demeure considérable.

3.16. Entretien 16 — *femme, middle, chargée de clientèle*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été active dans le monde du travail ?

D'origine géorgienne, la sondée gagna l'Espagne en 2005, afin de travailler dans l'industrie touristique. Elle trouva un poste en tant que chargée de clientèle. Elle travaillait comme réceptionniste auprès d'un luxueux hôtel. Grâce à son excellente maîtrise du russe, elle décrocha ce travail sans difficulté, car de riches clients russes fréquentaient l'établissement. Elle était notamment chargée de les accueillir à la réception et de gérer les appels téléphoniques, tout comme les réservations. La répondante vendait des prestations complémentaires de partenaires à la clientèle. Par exemple, elle suggérait aux clients de dîner dans des restaurants bien spécifiques...

En 2010, la sondée obtint un deuxième emploi auprès d'un prestigieux palace, au même endroit. Sa mission consistait à prospecter différentes agences de voyages, dans toute l'Europe ; de fait, elle parlait couramment le géorgien, le russe, l'espagnol, l'anglais, l'allemand et le français. La répondante était aussi en charge des clients les plus riches. En outre, elle était responsable de *veille concurrentielle*, de même que des analyses stratégiques — le but consistait à déterminer où se positionnait sa compagnie sur le marché par rapport aux autres hôtels de luxe espagnols. Pour finir, elle se déplaçait régulièrement dans les grandes villes européennes pour présenter le palace, lors de manifestations organisées par le milieu de l'hôtellerie haut de gamme.

La sondée a rejoint rejoindre la France il y a quelques mois, car son mari vit à Paris. En 2001, elle a obtenu un diplôme universitaire en langues étrangères en Géorgie. Mais, son *curriculum vitae* ne mentionne rien de la période 2001 à 2005. La répondante soupire, puis s'irrite, lorsque nous lui demandons la raison de cette absence d'information. « Oui, mais attendez Monsieur, là je viens d'arriver le travail. Je suis fatiguée franchement ! Je n'ai pas envie maintenant m'exprimer encore tout ça. Je suis vraiment désolée. Voilà franchement, j'ai dit voilà, je suis dans le tourisme. Mais j'ai pas envie raconter le reste (*sic*) », confie-t-elle.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

La répondante a trouvé des emplois en région parisienne exclusivement via Monster. « Quand on est membres après, ils nous renvoient, je sais pas une centaine de offert par jours. Et puis tu choisis le tien, et puis tu postules. Ça prend deux, trois minutes “(*sic*)” », stipule-t-elle. Elle est inscrite sur une multitude d'autres plateformes professionnelles, mais la sondée se déclare incapable d'en donner une liste exhaustive. En fait, son mari, d'origine française, l'aide toujours à solliciter un travail, car elle ne connaît pas les méthodes à employer en France.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

Le mari de la répondante a jugé utile de la souscrire à CVwanted quand elle est venue en France. Elle suppose seulement que CVwanted sert à trouver un emploi. « Sinon pourquoi s'inscrire ? », demande-t-elle. Par ailleurs, elle ne connaît ni son nom d'utilisateur ni son mot de passe de CV-

wanted. Son mari lui a juste proposé de choisir le modèle et les couleurs de son *curriculum vitae*.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

La sondée préfère être très brève sur ce sujet : CVwanted ne comporte strictement aucun aspect positif. Après un long silence, elle mentionne qu'elle aurait pu dire quelque chose de positif si au moins un seul professionnel l'avait contacté, même si la raison n'était pas relative à une offre d'emploi...

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

La répondante cède à la colère, car des informations personnelles, telles que son adresse, demeurent visibles de tous. Récemment, elle a rencontré une nouvelle camarade, dans l'hôtel auprès duquel elle travaille. Celle-ci a trouvé son numéro de téléphone portable sur son CV en ligne, par le biais de Google. Mais une personne mal intentionnée aurait tout aussi bien pu obtenir ses coordonnées ! Dans ces conditions, certaines données doivent être accessibles seulement aux recruteurs. La sondée suggère vivement à CVwanted de revoir sa politique de confidentialité. « C'est horrible que tout le monde voie et qu'on ne puisse rien faire », déclare-t-elle. Son mari ne sait plus comment retourner sur la console d'administration pour éditer le *curriculum vitae* de sa femme. Elle se sent donc condamnée à laisser ses informations aux yeux de tous sur les moteurs de recherche. « C'est horrible », redit-elle.

En outre, la répondante est inscrite sur DoYouBuzz — un site concurrent de CVwanted qui propose de créer des CV numériques. Elle joint même son adresse DoYouBuzz sur Monster. De plus, son conjoint a probablement fait de même sur d'autres plateformes, dans le but d'augmenter ses chances de décrocher un emploi. Contrairement à CVwanted, DoYouBuzz propose des modèles payants au design qui frôlent l'excellence. Son mari a décidé de dépenser dix euros afin d'acquérir un *curriculum vitae* sublime, ce qui s'avère très important pour l'image, selon la sondée. Son CV en ligne sur DoYouBuzz comporte beaucoup de finitions et de dégradés, par rapport à celui de CVwanted... Elle se dit plus contente d'avoir un CV payant et bien fait plutôt que gratuit, mais moins attrayant. D'ailleurs, les données personnelles qu'a insérées son conjoint sur DoYouBuzz sont accessibles, par défaut, uniquement aux professionnels...

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

La répondante fait savoir que tous les points négatifs cités précédemment s'avèrent des pistes à explorer pour améliorer la plateforme. Hormis cela, elle déclare ne pas avoir envie de se concentrer... Pourquoi devrait-elle se creuser les méninges à trouver de nouvelles idées pour aider le fondateur de CVwanted, alors que ce dernier ne lui a été d'aucune utilité pour trouver un emploi, via sa plateforme ? « Il reste encore beaucoup de questions ? Monsieur, s'il vous plaît, je suis fatiguée ? », gémit-elle à la vingt-cinquième minute de l'entretien.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — *cf. annexe A p.129* ?

Un service similaire existe déjà sur Monster. Il suffit d'être abonné et de cliquer sur un bouton, afin de postuler. La répondante se déclare favorable à cette idée, si ce système pouvait devenir un standard. Selon sa courte expérience en France, la recherche d'emploi semble relativement déplaisante, de la sorte, tout ce qui contribue à en accélérer la procédure est bienvenu.

3.17. Entretien 17 — *femme, middle, auxiliaire de vie*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été active dans le monde du travail ?

En 1983, la répondante entreprit un CAP de secrétaire. Puis, en 1985, elle obtint un premier emploi dans le secteur de l'agriculture, dans la région des Vosges, en Lorraine. Ses tâches consistaient notamment à transmettre des appels téléphoniques aux dirigeants, à rédiger des documents, à diffuser le courrier postal, ainsi qu'à archiver des dossiers. Ensuite, elle décrocha un poste de secrétaire-trésorière, dans une société d'audit, au même endroit. En plus des responsabilités citées précédemment, la sondée gérait divers plannings. Par ailleurs, elle était chargée d'assurer la facturation de la clientèle, ainsi que la relance des paiements, voire même d'établir le budget de son service. Elle quitta la compagnie en 1996, afin de se consacrer entièrement à ses enfants.

La sondée rentra à nouveau dans le monde du travail en 2008, car ses enfants avaient grandi. De plus, elle ressentait le besoin de changer d'air, de redevenir socialement active. La répondante cumula deux contrats à courte durée, dans le secrétariat. Par la suite, elle décida de changer de métier, mais elle parcourait les annonces sans vraiment savoir ce qu'elle voulait faire. En 2009, elle obtint finalement un contrat à durée déterminée, en tant que vendeuse auprès d'une entreprise de bricolage. Elle avait pour but d'informer les clients et d'encaisser les achats.

La sondée a voulu découvrir une nouvelle profession afin de changer d'univers. En feuilletant les annonces, elle est tombée sur une offre d'*auxiliaire de vie* pour personnes handicapées. Elle s'est donc occupée de faire les commissions, de cuisiner des mets, ainsi que d'accomplir les tâches ménagères. Sa mission consiste aussi à apporter du soutien moral et un peu de réconfort aux gens esseulés. Or, contrairement à ce que l'on peut penser, l'*auxiliaire de vie* n'aide pas que les personnes fragilisées ou âgées. Actuellement, la répondante garde des enfants valides à domicile. Elle leur prépare des repas et effectue les tâches ménagères du foyer. Elle combine en quelque sorte les métiers de femme de ménage et de gardienne d'enfants. La sondée apprécie particulièrement cette fonction de par sa diversité et les horaires flexibles lui permettant de rester avec ses propres enfants, après l'école...

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

La sondée sollicite des emplois exclusivement sur Internet. Depuis qu'elle est *auxiliaire de vie*, elle se sert uniquement de plateformes spécialisées ; des entreprises privées en gèrent le bon fonctionnement. L'on peut soit poster des annonces pour montrer que l'on recherche du travail, soit parcourir les annonces de personnes souhaitant faire appel à un *auxiliaire de vie*. Mais l'on a également l'opportunité de demander à l'agence d'être mis en relation avec un *auxiliaire de vie* et vice-versa. Les trois acteurs — l'offre, la demande et l'agence *ad hoc* — semblent jouer des rôles différents selon la situation... La répondante déclare du reste ne jamais s'être inscrite sur des réseaux sociaux professionnels, comme LinkedIn. Certaines de ses collègues de travail se sont inscrites sur LinkedIn, puis elles ont créé un réseau. Mais elles ne l'utilisent pas. Quelle est donc l'utilité d'avoir un réseau si c'est pour ne pas l'utiliser ?

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

« Eh ben, justement que le CV soit diffusé un peu à tout le monde, aussi bien aux professionnels qu'aux particuliers », dit la répondante. Elle s'imagine que les personnes morales vont tomber sur son *curriculum vitae* en tapant des mots clefs sur des moteurs de recherche. Par exemple, si l'on rentre « auxiliaire de vie » suivi de la région dans laquelle la sondée vit, son CV apparaît dans les premiers résultats. Or, les personnes morales doivent vraisemblablement disposer d'autres moyens de recherche, mais elle ne sait pas lesquels. Elle s'est inscrite sur CVwanted en octobre 2011, date à laquelle son contrat de travail relatif à ladite personne handicapée a pris fin. La sondée s'est donc rendue sur Google, puis elle a probablement utilisé des mots clefs comme « CV en ligne ». Elle s'est connectée sur la console d'administration uniquement le jour de son inscription. Elle a mis l'adresse de son CV sur quelques-unes des plateformes qu'elle emploie, mais elle ignore si des gens ont consulté son CV. Quoi qu'il en soit, CVwanted n'a rien changé à sa manière de postuler.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

La répondante garde de vagues souvenirs de CVwanted. Inscrite il y a longtemps, elle se souvient uniquement d'avoir eu de la facilité à rentrer les informations. « Je n'ai pas eu de mal à le faire de toute façon, parce que si j'avais eu un souci j'aurais arrêté. Oh oui ! ça c'est sûr », dit-elle en riant. De plus, elle trouve sympathique le fait de choisir le modèle et les couleurs des CV. Il s'agit cependant d'un petit plus qui ne revêt pas non plus une importance considérable pour décrocher un emploi plus facilement. La répondante mentionne du reste que les couleurs demeurent propres au goût de chacun : même si une couleur lui plaît, elle peut néanmoins déplaire à un recruteur. Par ailleurs, la sondée souligne l'excellente indexation de son *curriculum vitae* sur Google. Si l'on tape son nom et son prénom l'on aperçoit le sien, juste après son profil Facebook.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

La répondante n'a assurément pas trouvé un travail grâce à CVwanted. Elle n'émet toutefois aucun avis défavorable envers CVwanted. La sondée a trouvé un employeur assez rapidement par d'autres moyens. À présent, elle ne se préoccupe plus des détails positifs ou négatifs de chaque plateforme, puisqu'elle se dit contente d'exercer une profession plaisante.

Son avis aurait éventuellement pu être un peu plus mitigé à l'heure où elle recherchait un emploi... De plus, elle s'inscrit chez des concurrents qui proposaient de créer des *curriculum vitae* numériques. Mais ces derniers étaient, d'après ses vagues souvenirs, bien plus incompetents en terme de design et d'administration que CVwanted.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

« Moi j'ai trouvé que c'est très bien, c'est tout. Faut continuer, je pense, parce que je pense que ça va servir à pas mal de personnes », déclare la répondante lorsqu'elle parle de CVwanted. Il faudrait

réglé le problème de l'autorisation de consulter certaines données confidentielles. « J'ai pas envie que tout le monde sache mon nom et mon numéro », dit-elle. Effectivement, elle souhaite que seuls les professionnels puissent avoir accès à l'ensemble des informations de son *curriculum vitae*. De la sorte, pourquoi ne pas proposer une adresse permettant de visualiser toutes les données de son CV ? Elle annexerait ladite adresse exclusivement sur les sites d'annonces spécialisés. Par contre, ceux qui tombent sur son *curriculum vitae* via Google ne devraient pas apercevoir son adresse et son numéro de téléphone portable par exemple. Elle n'a toutefois connu aucun problème jusqu'ici. « À part un appel à la limite idiot, pour moi c'est tout ce qu'on peut risquer », reprend-elle.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. annexe A p.129 ?

« Ben c'est bien mieux, c'est plus rapide. Je trouve que c'est beaucoup mieux, c'est très intéressant », dit-elle. Cette technique n'est toutefois pas une révolution par rapport au fait de postuler par e-mail. On pourrait tout au plus gagner quelques secondes. En revanche, cette méthode apporte un réel gain de temps, vis-à-vis des longs formulaires de postulation créés par certaines entreprises. « À chaque fois, c'est vrai qu'il faut toujours remplir des trucs et des machins. C'est très astreignant », conclut-elle.

3.18. Entretien 18 — *femme, middle, technicienne qualifiée*

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été active dans le monde du travail ?

La répondante reçut son CAP d'employée de bureau en 1987 à Caen. Elle commença comme standardiste auprès d'une mairie, de 1987 à 1988. Elle décrocha par la suite un emploi similaire de courte durée, au sein d'un centre hospitalier.

En 1989, elle rentra dans le domaine de la grande distribution. La sondée obtint un poste de trois ans auprès d'un hypermarché français. Elle s'occupait notamment de gérer les stocks et de conseiller la clientèle sur divers produits. Ensuite, elle exerça la même profession pour d'autres grandes surfaces.

Cela fait maintenant vingt ans qu'elle travaille chez Carrefour, où elle a cumulé diverses fonctions en tant que conseillère de vente, par exemple pour les secteurs de l'alimentation ou du vêtement. La sondée est actuellement *technicienne qualifiée* au service de maintenance du groupe.

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

La répondante recherche un nouvel emploi en tant qu'attachée commerciale, car elle veut *changer d'univers*. Après vingt ans d'expérience, la sondée estime avoir fait le tour du métier... Par conséquent, elle s'est inscrite sur Ouest-France Emploi, un site très prisé de sa région, de même que sur d'autres plateformes françaises, telles que Le Bon Coin ou Pôle Emploi.

En règle générale, lorsqu'elle trouve une annonce, elle envoie un e-mail en joignant son *curriculum vitae*, ainsi qu'une lettre de motivation. La sondée est tout de même amenée à postuler par voie postale, quoique rarement, en consultant certaines annonces dans des journaux locaux.

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

La répondante a découvert CVwanted il y a dix mois. Elle l'a trouvé en tapant les mots clefs « déposer CV pour annonce » sur Google. L'utilité de CVwanted consiste à mettre son CV en ligne, aux yeux de tous. Ensuite, l'on doit attendre qu'un potentiel recruteur nous joigne. Elle sait que son CV est référencé sur les moteurs de recherche, mais elle suppose que toutes les entreprises ont la possibilité d'effectuer des requêtes sur l'ensemble de la base de données CVwanted, par le biais d'un moteur de recherche bien spécifique. La sondée a utilisé la plateforme exclusivement le jour de son inscription. En outre, lorsqu'elle postule, elle envoie un *curriculum vitae* réalisé avec un traitement de texte classique.

Pour vous, quels sont les points *positifs* de la plateforme CVwanted ?

La répondante a de vagues souvenirs de l'interface d'administration et de l'apparence de son CV. De même, avant que nous l'appelions, elle nous a confié avoir pratiquement oublié l'existence de

CVwanted. Quoi qu'il en soit elle se souvient juste, premièrement, d'avoir rempli son *curriculum vitae* en toute simplicité ; et deuxièmement, d'avoir éprouvé du plaisir à choisir le design ainsi que les couleurs de son CV.

Pour vous, quels sont les points *négatifs* de la plateforme CVwanted ?

La répondante a été contactée uniquement deux fois par des entreprises parisiennes. Elle a décliné les offres, car elle veut travailler exclusivement en région caennaise. Par ailleurs, les recruteurs *ad hoc* ne se sont pas vraiment présentés. « La plupart des personnes qui vous appellent, ils n'annoncent pas l'entreprise d'où ils appellent. Je pense que c'est pas facile, c'est plus facile de répondre à une annonce qui est visuelle que quelqu'un qui voit votre CV. Et puis, vous savez pas à qui vous avez à faire », déclare-t-elle. Dans la mesure où la plateforme est gratuite, la sondée garde son compte CVwanted en ligne, mais sans espoir miraculeux à décrocher un nouvel emploi. Elle accorde toute sa confiance au site Ouest-France Emploi — connu et utilisé de tout le Nord-Ouest — plutôt qu'à une plateforme méconnue telle que CVwanted.

Quels conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

La sondée hésite longuement avant de répondre à cette question. Le fondateur de CVwanted dispose de toutes les compétences informatiques afin de trouver des solutions. Par ailleurs, elle déclare ne pas avoir les connaissances nécessaires en marketing, par exemple. « En fin de compte, ce que je pourrais dire à la rigueur, c'est, comme moi ça fait très longtemps que je ne suis pas allée dessus... Ça serait bien qu'il rappelle aux gens par mail de revoir ou peut-être de refaire leur CV », stipule-t-elle.

La répondante s'est inscrite sur tellement de plateformes professionnelles qu'elle a tendance à les oublier. La plateforme pourrait donc communiquer davantage... Elle souhaite surtout obtenir des informations concrètes sur les techniques à utiliser, à dessein de pouvoir décrocher un emploi.

Que pensez-vous de l'exemple suivant — cf. annexe A p.129 ?

La répondante pense que l'exemple donné est bon à prendre, pour la bonne raison que la procédure de postulation est simplifiée et rapide. Mais cette méthode peut être employée uniquement par de grands sites, tels que Monster. La sondée veut que ce système s'intègre notamment à Ouest-France Emploi. Par ailleurs, elle souhaite que CVwanted offre la possibilité d'annexer des lettres de motivation. Et pourquoi ne pas les créer grâce à un éditeur de texte inclus dans la console d'administration de la plateforme ?

4. Analyse

L'analyse se compose de thématiques bien distinctes. Tout d'abord, une introduction basée sur des modèles sociologiques¹ sera établie dans le but de cerner la problématique liée au chômage dans notre société. Ensuite, une analyse sera effectuée sur la manière dont les sondés ont découvert CVwanted. La thématique suivante est consacrée à la différence entre la perception des répondants lors de l'inscription et au moment de l'entrevue. Le but consiste à connaître les facteurs de satisfaction ou de déception des répondants. Par la suite, une analyse sera réalisée sur les moyens de postulation actuels. La section qui suit expose les opportunités à saisir afin d'améliorer lesdits moyens. Pour finir, l'avis des membres sur les principales fonctionnalités de la plateforme sera analysé. Le lecteur devrait concevoir l'analyse comme un *entonnoir* ; les premières thématiques demeurent de portée globale, contrairement aux dernières. Nous conseillons donc de lire cette partie dans l'ordre à dessein d'intégrer les concepts globaux pour l'ensemble de ce travail.

L'ensemble des thématiques comporte des verbatim relatifs aux entretiens. Des hypothèses seront ainsi établies à partir des *liens internes*. À titre d'exemple, dans certains cas, des variables sociodémographiques comme l'âge et le sexe peuvent se regrouper. Or, les verbatim ne dépendent pas toujours desdites variables, mais par exemple du caractère des sondés. Parfois, des *liens externes* figurent dans ce travail, dans le but de faire des relations avec d'autres études. Afin que le lecteur ne soit pas dérouté par une éventuelle absence de prosaïsme, nous l'informons que toutes les recommandations pragmatiques découlant de l'analyse sont disponibles au point 5 à la page 107. Nous procédons de la sorte afin d'éviter toute redondance.

4.1. Modèles de rupture et de régulation relative à la *sociologie du chômage*

Cette partie est consacrée à une brève description de deux modèles sociologiques relatifs au chômage, car **pratiquement tous les sondés ont adhéré à CVwanted, vu qu'ils ont connu, allaient risquer ou subissent encore la désoccupation**. Le premier modèle aide à comprendre la problématique qu'éprouvent les personnes touchées par la désoccupation. Le second décrit différents types d'implication joués par la société quant à la prise en charge des chômeurs. Cette section permet de mettre en lumière le rôle que CVwanted s'apprête à assumer auprès de l'ensemble des parties prenantes du marché du travail.

4.1.1. Modèles de rupture des liens sociaux relatifs aux personnes touchées par la désoccupation

Le travail est considéré comme une des *valeurs fondamentales* auxquelles nos sociétés dites modernes et occidentales se sont attachées. La protection sociale a été institutionnalisée en Suisse dès la fin du XIX^e siècle dans un esprit de solidarité collective. Contrairement aux bénéficiaires de l'assurance vieillesse, par exemple, les chômeurs subissent une *stigmatisation* et ils « sont toujours soupçonnés d'être responsables de leur propre situation » (VALLI, MARTIN et HERTZ 2002). Ain-

¹Dans ce travail, le terme « modèle » signifie une *simplification de la réalité*.

si, le chômage « est souvent considéré comme l'une des causes majeures de la dégradation du lien social » (PAUGAM 2006). Cette dégradation demeure lourde de signification, puisque les chômeurs sont alors susceptibles de se retrouver en *position d'affaiblissement de la vie sociale* ; et ils ressentent une certaine *marginalisation* par rapport aux personnes économiquement actives (*ibid.*). Les études qualitatives du sociologue Dominique SCHNAPPER (SCHNAPPER 1994), spécialisé dans la *sociologie du chômage*, permettent néanmoins de distinguer trois modèles de rupture des liens sociaux, typiquement liées à des variables sociodémographiques, telles que l'âge, permettant de catégoriser les personnes touchées par la désoccupation (PAUGAM 2006). Ci-dessous figure une description desdits modèles. Ensuite, un lien sera établi afin de mettre en valeur le vécu de certains répondants qui peuvent être catégorisés dans l'un des trois modèles.

Chômage total. Ce type de désoccupation de *longue durée* touche essentiellement les personnes qui effectuent un travail manuel et qui n'ont pas entrepris de longues études. Ces personnes subissent particulièrement la *désocialisation* et l'*humiliation* de se retrouver sans emploi. En somme, les gens frappés par le *chômage total* sont plus affectés aux *ruptures cumulatives des liens sociaux* (*ibid.*). L'ensemble des sondés seniors de sexe masculin et la huitième répondante font partie de cette catégorie.

Chômage inversé. Les personnes affectées par ce genre de désoccupation sont essentiellement jeunes et de classe moyenne ou aisée. Elles peuvent ainsi profiter du chômage afin de se consacrer à l'*oisiveté* ou à une *reconversion professionnelle* (*ibid.*). Les répondantes juniors de sexe féminin sont un exemple type du chômage inversé. De la sorte, ces dernières ne sont pas aussi frappées par une *désocialisation* marquante que les sondés touchés par le *chômage total*.

Chômage différé. Ce genre de désoccupation touche surtout les indépendants, les cadres, voire même des personnes qui ont entamé de longues études. Bien que frappées par le chômage, ces personnes tentent notamment de trouver des activités de substitution ou du moins de maintenir les *normes de l'univers professionnel* (*ibid.*). Les sondés d'âge moyen de sexe masculin comme le deuxième répondant s'avèrent des exemples types de personne subissant, ou pouvant subir, le *chômage différé*.

Exemples concrets de verbatim relatif au *chômage total*

En effet, son dernier employeur pour lequel il s'affairait dix-huit ans, la plus longue expérience de sa carrière, décida d'acculer l'entreprise à la faillite programmée ; s'en suivirent quinze mois de chômage entre 2010 et 2011. [...] « Mon espérance, elle était dans le désespoir. Vous savez j'ai cinquante-quatre ballets et quand on ferme la boîte parce que les propriétaires ont décidé de se faire la belle vie ; surtout quand leurs pères sont morts. On se fait la belle vie... T'as qu'à crever ! Ça la fout mal ! Après dix-huit ans où on se consacre à une entreprise, voilà quoi ? Je suis désolé du terme. Mais on se dit, je suis une merde. On se retrouve seul. On va sur le balcon le matin, on voit partir tous ses voisins au boulot. On est quand même regardé non pas de travers, mais avec compassion. C'est chiant quoi. C'est pas comme ça qu'on nous a éduqués. Lorsqu'on vous propose des solutions. Eh bah, si vous ne placez pas un minimum d'espoir... Casse-toi pas le cul. Fous-toi sur le train (*sic*) » (*rires jaunes*). Ses parents lui avaient

inculqué, dès son plus jeune âge, que le travail était une des valeurs les plus importantes de notre société. « Quand on n'a pas de boulot, on s'identifie à son âge, c'est-à-dire à rien. »

(Troisième répondant, cariste — p. 15)

Sa situation financière était fragilisée, mais non précaire puisque son mari travaillait toujours.

(Sixième répondante, vendeuse — p. 24)

Par la suite, elle allait braver la désoccupation tout au long des six prochaines années. De 2006 à 2007, une agence lui trouva un travail de concierge : elle devait entretenir deux bâtiments commerciaux. Puis, elle retomba au chômage les quatre années suivantes ; la répondante ne souhaite néanmoins pas s'attarder sur les détails.

(Huitième répondante, journaliste — p. 29)

À l'heure actuelle, le répondant affronte une difficile période de chômage, qui dure maintenant depuis six mois. Vu la conjoncture morose, son employeur l'a licencié, lui et certains de ses collègues. [...] « Alors je reçois par semaine à peu près cinq cents propositions, mais alors j'ai cinquante-trois ans ! Je suis trop vieux, trop qualifié et trop cher », souligne-t-il en évoquant les annonces qu'il reçoit d'Indeed.ch. À l'heure actuelle, il s'estime heureux d'obtenir des réponses défavorables — le répondant venait de recevoir cinq retours négatifs quelques heures auparavant. Effectivement, beaucoup de compagnies ne lui répondent même plus. [...] « Je vous souhaite pas d'arriver à cinquante-trois ans et de pas avoir de job. Parce qu'il y a de quoi se pendre en l'air, c'est horrible », conclut-il.

(Neuvième répondant, banquier & informaticien — p. 32)

Exemple concret de verbatim relatif au *chômage inversé*

Actuellement, elle cherche activement un emploi au sein de la mode. Son objectif consiste à exercer une profession tout en entamant très prochainement une formation de styliste de vêtements de haute couture à Genève. Elle mentionne du reste avoir étudié le russe par grand intérêt des tenues vestimentaires classiques et modernes de ce pays.

(Cinquième répondante, vendeuse — p. 21)

Exemple concret de verbatim relatif au *chômage différé*

Puis, le répondant vient à se retrouver chômeur en fin de droit. Ne trouvant guère de travail, il vient de monter sa compagnie provisoire en tant qu'indépendant.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p. 12)

4.1.2. Modèles de régulation du chômage

La responsabilité financière de la société à l'égard des personnes en phase de désoccupation diffère selon les pays. D'après les recherches de Dominique SCHNAPPER, trois modèles de régulation du chômage existent (*ibid.*).

Modèle public individualiste. L'implication de la société à l'égard des personnes en phase de désoccupation demeure quasi totale dans le *modèle public individualiste*. En conséquence, l'ensemble de la société se voit dans l'obligation de subvenir au bien-être des chômeurs. Le système social atteint donc son paroxysme. Les familles des demandeurs d'emploi n'assument de ce fait aucune responsabilité financière (PAUGAM 2006).

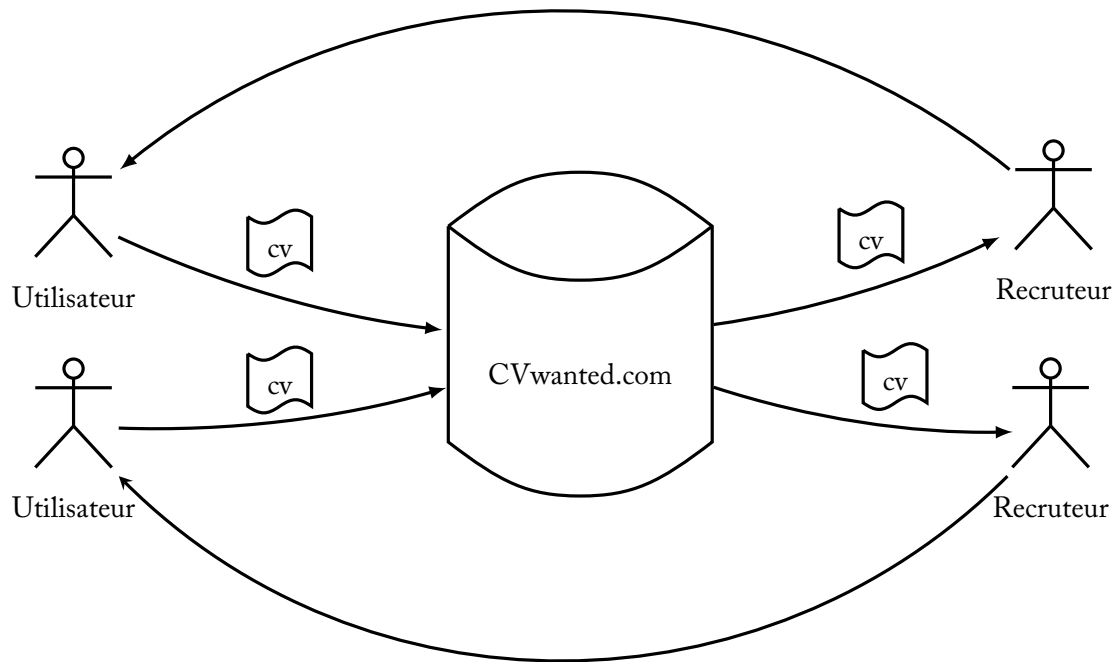
Modèle familialiste. Au contraire du *modèle public individualiste*, les familles des chômeurs assurent l'intégralité de leur bien-être. Le terme famille peut en fait s'étendre à des degrés de parenté élargies. Le rôle de l'État consiste à « préserver l'intégrité de la famille contre tous les risques en question de sa fonction protectrice » (*ibid.*).

Modèle de responsabilité partagée. Une part de responsabilité est partagée entre la société — dans son ensemble — et la famille des personnes touchées par la désoccupation. Le système de sécurité sociale assure par exemple les besoins vitaux des demandeurs d'emploi, tandis que leurs familles leur apportent un soutien financier supplémentaire, pour contribuer à l'amélioration de leur bien-être. Toutefois, selon les études de Dominique SCHNAPPER, ce modèle « est celui qui se traduit par le risque le plus élevé de rupture cumulative » (*ibid.*). Ce phénomène s'explique du fait que l'État et la famille s'avisent de soupçonner les chômeurs quant à la responsabilité de leurs situations. Les deux acteurs tentent alors d'échapper à leurs obligations par l'instauration d'un climat de suspicion envers les chômeurs (*ibid.*).

La Suisse et la France se situent au niveau du *modèle de responsabilité partagé* quoiqu'elles aient tendance à tendre vers le *modèle public individualiste*. Autrement dit, la responsabilité de la société envers les personnes touchées par la désoccupation se révèle supérieure à celle de la famille. CVwanted n'est assurément soumis à aucune obligation financière envers ses membres et n'exerce, pour le moment, strictement aucune emprise sur la conjoncture économique. *Mais, en raison de ses services, CVwanted est perçue comme un acteur paré à endosser une certaine responsabilité, afin que les demandeurs d'emploi puissent réintégrer le marché du travail avec plus d'aisance.* CVwanted offre donc un service complémentaire et innovateur censé établir un lien entre les entreprises demandeuses et les chômeurs.

Pourtant, un élément extrêmement crucial vient perturber le rôle auquel CVwanted est censé jouer ! À l'heure actuelle, aucune entreprise n'a adhéré à CVwanted. Certes, une version professionnelle en test bêta existe. D'importantes modifications doivent toutefois être apportées avant de pouvoir prospecter auprès des sociétés. Mais la plupart des sondés ne sont pas au courant de ce fait. Certains s'imaginaient ou s'imaginent encore que des professionnels soit déjà au fait de CVwanted. Par conséquent, ce manque d'information donne naissance à une opinion largement défavorable auprès de certains membres. Une analyse est effectuée au point 4.3 à la page 70.

Figure 2
Schéma de flux simplifié et non exhaustif CVwanted



4.2. Découverte de CVwanted

Les répondants ont découvert l'existence de la plateforme CVwanted par l'un des trois moyens suivants.

1. Par le biais de Google.
2. Par le biais d'un conjoint, qui a lui-même sans doute entamé une recherche Google.
3. Par le biais d'un formateur pour les personnes au chômage.

4.2.1. Découverte de CVwanted par le biais de Google

Deux raisons différentes ont poussé les répondants à faire des recherches sur Google. Or, ils sont tous tombés sur CVwanted grâce à l'excellente indexation de la plateforme sur ledit moteur de recherche. Premièrement, certains ont exclusivement centré leur recherche sur le *curriculum vitae* en ligne. Ces derniers ont par exemple appris leur existence sur divers médias comme des magazines. Par la suite, ils ont entrepris une recherche afin de créer un CV sur le site qu'ils ont jugé le meilleur. L'exemple demeure valable pour les onzième et quinzième répondants. Deuxièmement, d'autres ont découvert CVwanted en effectuant une recherche générale par rapport au marché du travail. Ceci s'avère typiquement être le cas de personnes étrangères récemment arrivées en Suisse ou en

France tels les sixième, septième et douzième répondants. Ceci touche également le treizième sondé n'ayant pas connu la recherche d'emploi sur Internet. Effectivement, celui-ci trouva son précédent poste par le biais d'une agence de placement vingt ans auparavant.

À dire vrai, elle a gagné le canton de Vaud avec son mari en 2010 pour des raisons professionnelles. Ne connaissant guère les moyens de postuler en Suisse, elle a entrepris des recherches sur Google et a créé un compte auprès de nombreux services gratuits en ligne.

(Sixième répondante, vendeuse — p.24)

Après une recherche Google, il s'inscrivit sur CVwanted ainsi que sur d'autres sites comme Jobs.

(Septième répondant, boulanger-pâtissier — p.26)

La sondée souhaitait initialement créer un CV en ligne. Effectuant alors des recherches sur Google, elle découvrit rapidement CVwanted.

(Huitième répondante, journaliste — p.29)

Après une recherche Google, le sondé est tombé sur CVwanted en tapant les mots clefs « CV en ligne ». Il va sans dire qu'il s'est renseigné sur la possibilité de créer son CV en ligne deux ans auparavant lorsqu'il découvrit le *curriculum* en ligne d'autres internautes.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

Le répondant vient de découvrir les sites Internet relatifs à l'emploi, il y a trois semaines. Auparavant, il n'avait jamais utilisé le web pour la recherche d'annonces professionnelles, étant donné qu'il avait obtenu un contrat à durée indéterminée. Il vient de s'inscrire sur LinkedIn, JobUp et CVwanted suite à une recherche sur Google.

(Douzième répondant, imprimeur — p.42)

Quatre mois auparavant, elle entreprit une recherche Google afin de découvrir les annonces disponibles sur le marché du travail helvétique. La répondante tomba sur CVwanted par l'entremise de mots clefs relatifs au milieu médical.

(Treizième répondante, médecin & infirmière — p.45)

Il a découvert CVwanted quatre mois auparavant, en consultant en fait un magazine dédié aux managers d'entreprise. CVwanted n'était pas mentionné dans l'article dudit magazine, qui a fait mention des CV numériques, mais le sondé l'a quand même trouvé en effectuant une recherche Google.

(Quinzième répondant, chef de projet complexe — p.52)

Elle s'est inscrite sur CVwanted en octobre 2011, date à laquelle son contrat de travail relatif à ladite personne handicapée a pris fin. La sondée s'est donc rendue sur Google, puis elle a probablement utilisé des mots clefs comme « CV en ligne ».

(Dix-septième répondante, auxiliaire de vie — p.58)

La répondante a découvert CVwanted il y a dix mois. Elle l'a trouvé en tapant les mots clefs « déposer CV pour annonce » sur Google.

(Dix-huitième répondante, technicienne qualifiée — p.61)

4.2.2. Découverte de CVwanted par le biais d'un conjoint

Les sondés ayant eu vent de CVwanted par leurs conjoints sont exclusivement des personnes de sexe féminin. En plus de n'avoir jamais rédigé leur CV, les répondantes n'exercent presque aucun contrôle sur leur *curriculum vitae* puisqu'elles ignorent l'identifiant et le mot de passe défini par leur conjoint.

Après une longue réflexion, la sondée commence à se remémorer CVwanted sans nostalgie. « Ah, c'est mon copain qui l'a fait, parce que ce genre de truc, ça me prend la tête », poursuit-elle. Son amoureux a pour ainsi dire rédigé tout seul le CV de la demoiselle.

(Quatrième répondante, cuisinière — p.18)

La répondante révèle la difficulté de répondre exhaustivement à la question dans la mesure où elle n'a pas les accès d'administration, que seul son copain possède.

(Quatrième répondante, cuisinière — p.18)

« Ouf, par le nom ça me dit quelque chose, mais après, ce que j'ai fait dessus je ne sais plus du tout », révèle-t-elle d'un air songeur. Elle stipule qu'il est également fortement possible que son conjoint ait rédigé son CV à sa place.

(Sixième répondante, vendeuse — p.24)

En fait, son mari, d'origine française, l'aide toujours à solliciter un travail, car elle ne connaît pas les méthodes à employer en France.

(Seizième répondante, chargée de clientèle — p.55)

Par ailleurs, elle ne connaît ni son nom d'utilisateur ni son mot de passe de CVwanted. Son mari lui a juste proposé de choisir le modèle et les couleurs de son *curriculum vitae*.

(Seizième répondante, chargée de clientèle — p.55)

4.2.3. Découverte de CVwanted par le biais d'un formateur

Les troisième et quatorzième sondés se sont inscrits sur CVwanted suite aux conseils de leurs formateurs, dont la mission consiste à aider les chômeurs à décrocher un nouvel emploi. En revanche, certains formateurs découragent toute initiative de déposer sa candidature sur la Toile. La huitième répondante s'est ainsi vue déconseiller l'usage de CVwanted par un formateur. Ce dernier estime préférable de poser sa candidature par voie postale plutôt que par l'Internet. De plus, il n'est pas au courant de la fonctionnalité permettant la création de plusieurs *curriculum vitae* sur CVwanted.

Par voie de conséquence, l'avis des instructeurs quant au CV en ligne diverge. L'opinion défavorable d'un instructeur peut toutefois nuire à CVwanted, dès lors que l'essence même des nouvelles inscriptions provient de personnes frappées par la désoccupation.

Le sondé s'inscrit sur CVwanted, car des instructeurs d'entreprises fictives créées par l'État pour occuper les chômeurs de longue durée lui suggérèrent de rédiger son *curriculum vite* sur CVwanted.

(Troisième répondant, cariste — p.15)

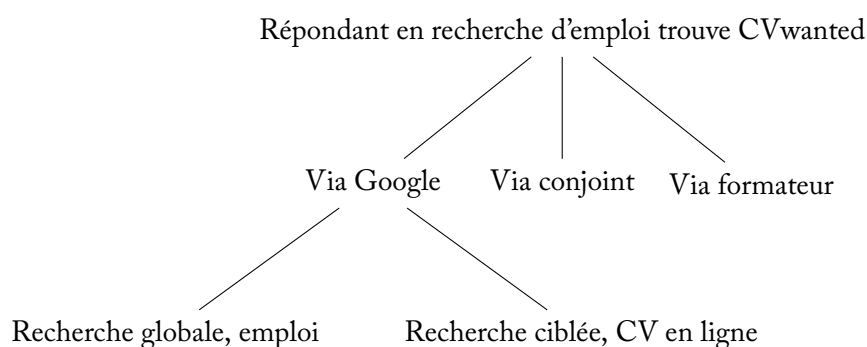
Elle a connu CVwanted en 2011, par le biais de formateurs officiels qui aident les chômeurs à retrouver un travail.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

« Avec le chômage, on profite d'une formation pour mettre nos CV personnels au goût du jour et tout et tout. C'est une formation qui fait une semaine. Et à partir de là, eh ben, j'avais d'autres CV en main », dit-elle en se fendant la poire. Dès lors, la sondée posa ses candidatures uniquement en expédiant des dossiers physiques par voie postale. Les formateurs dudit office conseillaient aux chômeurs de procéder par la poste plutôt que par Internet. « Dans la formation, ils nous montrent bien qu'il faut avoir trois ou quatre CV différents, tout dépend du poste visé. [...] Sans m'en rendre compte, j'ai laissé tomber CVwanted », conclut-elle.

(Huitième répondante, journaliste — p.29)

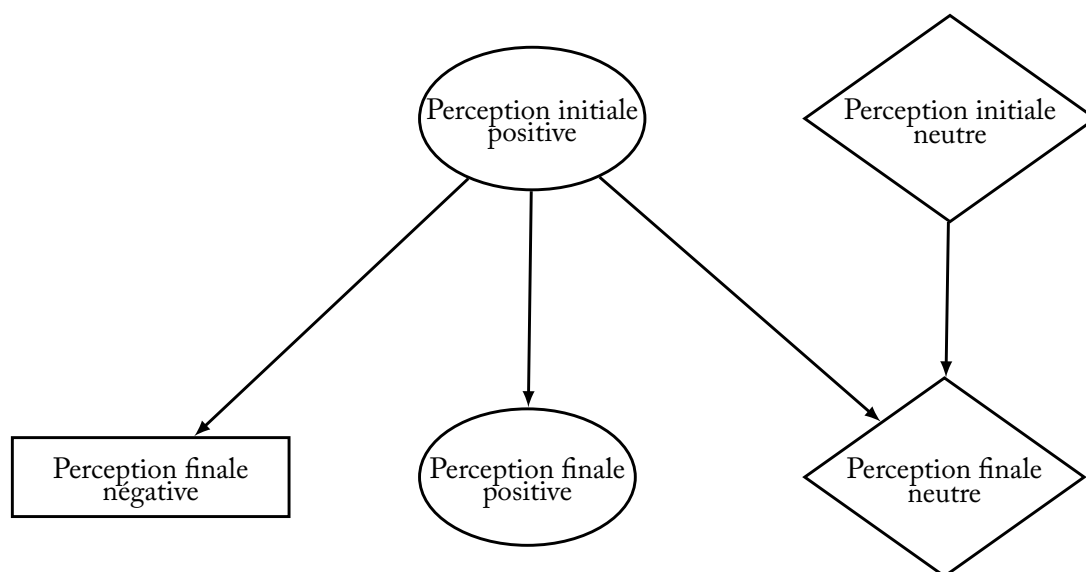
Figure 3
Schéma récapitulatif de l'adhésion à CVwanted



4.3. Perception initiale et avis final des sondés quant à l'utilité principale de CVwanted

Cette partie décrit les différents types de perception qu'ont les répondants au sujet de CVwanted. Il s'agit d'établir des typologies de perception par rapport aux espoirs formulés lors de l'inscription à CVwanted et de ceux qui résultent après une période indéterminée.

Figure 4
Typologie initiale et finale relative à la perception de CVwanted



4.3.1. Perception initiale positive et avis final négatif

Certains sondés seniors ou de sexe féminin et d'âge moyen² sont partis d'un état d'esprit initialement positif, pour finalement laisser place à un ressenti largement défavorable quant à CVwanted. Leurs espoirs n'ont pour ainsi dire nullement été comblés. Par ailleurs, la plupart des sondés de cette catégorie sont touchés par le *chômage total* — cf. page 64. Les seniors — surtout de sexe masculin — frappés par le chômage de longue durée sont généralement exposés à la difficulté d'obtenir un emploi. Au vu de la valeur considérable qu'accorde la société au travail, ces derniers ressentent par la force des choses une intense pression de nature tacite, afin de décrocher un travail. La tension demeure d'autant plus forte pour les hommes, car la société semble tolérer les femmes inactives sur le marché du travail. Toutefois, le ressenti défavorable des sondés concernés n'est pas exclusivement lié à CVwanted, mais l'ensemble des services auprès desquels ils n'ont pas retrouvé un travail. Un *manque d'information* — comme le fait d'ignorer que CVwanted est une jeune plateforme méconnue des entreprises — cause le plus de frustrations chez cette catégorie de répondants. Quoique les causes de frustrations soient diverses, tous pensaient que leur adhésion à CVwanted provoquerait des retours de la part des entreprises.

Chaque répondant a pour ainsi dire une perception différente du fonctionnement de CVwanted, cependant deux lignes de pensées surgissent. Premièrement, certains se bercent de douces illusions fondées sur une *logique de passivité*, c'est-à-dire qu'ils attendent le moment où une compagnie les joindra... La treizième répondante croit même que les *curriculum vitae* nouvellement créés sur CVwanted sont forcément expédiés exclusivement auprès de professionnels de son secteur. Quelques membres obéissent également à une logique passive, mais basée sur l'inconnu. Autrement dit, ils ignorent totalement le fonctionnement de CVwanted, mais considèrent qu'un peu de patience suffira pour qu'un recruteur les repère. Deuxièmement, d'autres sondés adoptent une *logique d'activité*,

²(seniors) \cup (sexe féminin \cap âge moyen)

comme la huitième, qui annexe son adresse CVwanted sur des sites comme JobUp. Mais, malgré le fait de s'être donné de la peine, ils ne reçoivent rien en contrepartie.

Opinion initiale : Il trouva l'idée intéressante, comme le fait de se démarquer des autres candidats dans le but de décrocher un emploi plus facilement. Les recruteurs tomberaient probablement sur son CV en ligne via Google afin de le contacter.

Opinion finale : Dans l'état actuel, CVwanted offre de la *poudre aux yeux*, car rien ne se concrétise une fois son *curriculum vitae* publié.

(Troisième répondant, cariste — p.15)

Opinion initiale : Son but consistait à déposer l'adresse web de son *curriculum vitae* en ligne sur toutes les plateformes d'annonces. Elle commençait à postuler de la sorte auprès de nombreuses entreprises au commencement de l'année 2010, toujours en joignant son lien CVwanted.

Opinion finale : « Déjà le CVwanted, pour moi je voyais ça tout beau. Que j'allais pouvoir le brancher sur toutes mes applications d'emploi... », dit-elle d'un air dubitatif! Or aucun employeur ne la contacta, malgré de nombreuses postulations ; « je ne m'attendais pas à avoir une file au portillon, mais quand même, là » (*rires étouffés*).

(Huitième répondante, journaliste — p.29)

Opinion initiale : « Mettre mon CV sur Internet, pour atteindre le plus de gens possible, vu que maintenant ça se passe pratiquement plus que sur Internet », dit-il. Une fois inscrit, une infobulle stipule que son CV en ligne va être visible de tous, y compris des recruteurs. De la sorte, il s' imagine que ces derniers seront aptes à trouver son *curriculum vitae* de leur plein gré. [...] « Y'a beaucoup d'internautes, de recruteurs d'entreprise qui peuvent regarder votre CV », dit le sondé.³

(Douzième répondant, imprimeur — p.42)

Opinion initiale : « [...] J'ai cru que le CV il est seulement dans ce site pour les gens qui cherchent de l'emploi paramédical ou médical. »

Opinion finale : « [...] Je ne croyais pas du tout que n'importe quelle personne pouvait accéder, et voir mon CV (*sic*) », déclare-t-elle d'un air horrifié. Elle craint par-dessus tout que des pervers aperçoivent son adresse et débarquent chez elle pour lui faire du mal.

(Treizième répondante, médecin & infirmière — p.45)

Opinion initiale : Elle suppose seulement que CVwanted sert à trouver un emploi. « Sinon pourquoi s'inscrire ? », demande-t-elle.

Opinion finale : La sondée préfère être très brève sur ce sujet : CVwanted ne comporte strictement aucun aspect positif. Après un long silence, elle mentionne qu'elle aurait pu dire quelque chose de positif si au moins un seul professionnel l'avait contacté, même si la raison n'était pas relative à une offre d'emploi...

(Seizième répondante, chargée de clientèle — p.55)

³Le douzième répondant est le seul à avoir été interviewé quelques semaines après son inscription. Ainsi contrairement aux autres sondés, son « opinion finale » était inexistante lors de l'entrevue.

La cinquième répondante éprouve également un désenchantement pour des raisons totalement inattendues. Effectivement, elle percevait la plateforme exclusivement comme une application qui permet la création de *curriculum vitae*, par le biais de formulaires, afin de les imprimer et postuler par voie manuelle. Cet exemple, au premier abord marginal, démontre toutefois l'exigence des sondés quant à la fonctionnalité de génération PDF, qui demeure actuellement largement insatisfaisante.

Opinion initiale : Pour tout dire, son idée consistait à se fier au professionnalisme de CVwanted en vue de créer un *curriculum vitae* dans les règles de l'art. Son but n'était pas de posséder un *curriculum* en ligne. Elle souhaitait juste compléter son CV sur une application afin de pouvoir l'imprimer par la suite et le distribuer aux employeurs. « CVwanted, c'est plutôt cool, parce que, moi, je ne suis pas très forte avec Word », rajoute-t-elle.

Opinion finale : Elle n'apprécie guère que son CV comporte deux pages, surtout que la deuxième ne remplit même pas le quart de la feuille. Certes des personnes âgées peuvent avoir de longs CV, mais pas de jeunes postulants. « Du coup, j'ai refait mon CV sur Word avec ma frangine qui s'y connaît mieux que moi », déclare-t-elle. Sa sœur travaille dans l'administration et détient un diplôme de l'école de commerce ; elle possède donc toutes les connaissances afin de rédiger un bon CV. En somme, CVwanted ne lui a pas été d'une grande utilité ; elle ne consulte actuellement plus la plateforme.

(Cinquième répondante, vendeuse — p. 21)

4.3.2. Perception initiale positive et avis final neutre

Des sondés, souvent d'âge moyen et de sexe féminin, avaient déjà obtenu un nouvel emploi lorsque l'entrevue a été réalisée. Ainsi, ces répondants n'expriment pas de ressenti négatif envers CVwanted, bien qu'ils déclarent que la plateforme ne leur a été d'aucune valeur pour retrouver un travail. Ils gardent toutefois leur CV en ligne, car CVwanted — qui reste gratuit de surcroît — bénéficie notamment d'un bon référencement. Mais leur *curriculum vitae* n'est plus mis à jour. Dans ce cas, leur statut mentionne encore « en recherche d'emploi » alors qu'ils possèdent un nouveau travail. Certains membres estiment par voie de conséquence que CVwanted semble hypothétiquement utile lors de la recherche d'emploi. Or, ladite utilité diffère des sites tels que Monster ou JobUp. À dire vrai, CVwanted est parfois perçu comme un *petit plus* à dessein de décrocher miraculeusement un emploi...

Opinion initiale : Quoi qu'il en soit, elle présume qu'elle s'est inscrite sur la plateforme en 2010 en vue d'obtenir un emploi ; « je pense que c'est le but de tout le monde », poursuit-elle en riant.

Opinion finale : CVwanted ne lui semble ainsi d'aucune utilité. « D'ailleurs, il faut que je l'enlève le CV, car je ne recherche plus d'emploi », poursuit-elle. [...] « [...] Je trouve ça une très bonne idée de mettre son CV en ligne. Mais, moi, personnellement j'ai pas été contactée suite à ça. Mais c'est une très bonne idée. Mais il faudrait que, les employeurs, ils aillent dessus au moins (*sic*) », évoque la sondée.

(Sixième répondante, vendeuse — p. 24)

Opinion initiale : Après une recherche Google, il s'inscrit sur CVwanted ainsi que sur d'autres sites comme Jobs. Il présumait sans nul doute qu'un professionnel le contacterait.

Opinion finale : CVwanted n'a toutefois pas touché les sociétés. « Pour trouver du travail, je pense que ce n'est pas assez connu ou pas assez développé parce que je n'ai aucun patron qui m'a appelé par rapport à mon CV en ligne », dit-il.

(Septième répondant, boulanger-pâtissier — p.26)

Opinion initiale : Elle s' imagine que les personnes morales vont tomber sur son *curriculum vitae* en tapant des mots clefs sur des moteurs de recherche. Par exemple, si l'on rentre « auxiliaire de vie » suivi de la région dans laquelle la sondée vit, son CV apparaît dans les premiers résultats. Or, les personnes morales doivent vraisemblablement disposer d'autres moyens de recherche, mais elle ne sait pas lesquels.

Opinion finale : La répondante n'a assurément pas trouvé un travail grâce à CVwanted. Elle n'émet toutefois aucun avis défavorable envers CVwanted. La sondée a trouvé un employeur assez rapidement par d'autres moyens. À présent, elle ne se préoccupe plus des détails positifs ou négatifs de chaque plateforme, puisqu'elle se dit contente d'exercer une profession plaisante.

(Dix-septième répondante, auxiliaire de vie — p.58)

Opinion initiale : L'utilité de CVwanted consiste à mettre son CV en ligne, aux yeux de tous. Ensuite, l'on doit attendre qu'un potentiel recruteur nous joigne. Elle sait que son CV est référencé sur les moteurs de recherche, mais elle suppose que toutes les entreprises ont la possibilité d'effectuer des requêtes sur l'ensemble de la base de données CVwanted, par le biais d'un moteur de recherche bien spécifique.

Opinion finale : La répondante a été contactée uniquement deux fois par des entreprises parisiennes. Elle a décliné les offres, car elle veut travailler exclusivement en région caennaise. Par ailleurs, les recruteurs *ad hoc* ne se sont pas vraiment présentés. « La plupart des personnes qui vous appellent, ils n'annoncent pas l'entreprise d'où ils appellent. Je pense que c'est pas facile, c'est plus facile de répondre à une annonce qui est visuelle que quelqu'un qui voit votre CV. Et puis, vous savez pas à qui vous avez à faire », déclare-t-elle. Dans la mesure où la plateforme est gratuite, la sondée garde son compte CVwanted en ligne, mais sans espoir miraculeux à décrocher un nouvel emploi. Elle accorde toute sa confiance au site Ouest-France Emploi — connu et utilisé de tout le Nord-Ouest — plutôt qu'à une plateforme méconnue telle que CVwanted.

(Dix-huitième répondante, technicienne qualifiée — p.61)

4.3.3. Perception initiale neutre et avis final neutre

Certains répondants ont créé un compte sur la plateforme CVwanted sans conviction initiale ni finale. La principale raison invoquée concerne leur secteur d'activité visiblement pas assez technophile. Une étude sociologique suisse démontre, par le biais d'entrevues réalisées par des conseillers de l'Office régional de placement de la Ville de Lausanne, que le demandeur d'emploi « doit, en gros, jouer le rôle du “bon chômeur”, c'est-à-dire endosser une responsabilité personnelle dans sa situation tout en montrant sa volonté de “s'en sortir” » (VALLI, MARTIN et HERTZ 2002). Cette relation s'avère primordiale, car le droit à la rétribution accordée au chômeur provient selon le bon vouloir dudit conseiller (*ibid.*). Ainsi, certains tenteraient de jouer le rôle du « bon chômeur » envers leurs conseillers et de la société en général, sans aucune illusion quant à la possibilité de décrocher un poste par l'entremise de CVwanted par exemple. Une personne frappée par la désoccupation

peut être bien perçue si elle expose à son entourage son ardent désir de s'en sortir. Posséder un *curriculum vitae* en ligne prouve à l'heure actuelle le fait d'aller plus loin que le reste de la société.

Opinion initiale : Vide d'espoir, elle a tout de même accepté de publier son CV en ligne tout en sachant que la probabilité de décrocher un emploi par cette méthode demeure à peu de chose près inexistante. Elle n'a aucune attente particulière de CVwanted. Elle confie également qu'il « y a encore beaucoup de professions dans lesquelles c'est pas intégré. C'est encore la vieille école. Donc pour ma profession en l'occurrence, c'est encore trop poussé pour le moment. [...] »

Opinion finale : Elle n'a aucune attente particulière de CVwanted.

(Quatrième répondante, cuisinière — p.18)

Opinion initiale : Mais qu'en est-il des employés du milieu bancaire ? Les banques se déclarent-elles prêtes à introduire l'usage de CVwanted ? Il s'est toutefois inscrit sur CVwanted dans la mesure où la plateforme reste gratuite. « C'est une présence publicitaire, mais, sans plus de conviction, c'est un peu comme on pourrait lancer une bouteille à la mer avec un petit mot dedans », précise-t-il.

Opinion finale : « Jusqu'à maintenant, bah, *a priori* il m'a servi à rien du tout, mais à rien de chez rien et en plus j'voulais rajouter une photo et je ne sais pas comment faire... », dit le répondant.

(Neuvième répondant, banquier & informaticien — p.32)

4.3.4. Perception initiale positive et avis final positif

Le onzième répondant se déclare on ne peut plus satisfait de CVwanted. Certes, il a envoyé une version papier de son *curriculum vitae*, généré à partir de la plateforme, à l'adresse de son employeur. Mais l'utilité principale consiste à être visible de tous sur la Toile. Celui-ci éprouve notamment un besoin de reconnaissance identitaire à la suite de son passé tourmenté. Il mentionne également l'excellent référencement de son CV sur les moteurs de recherche. Ce fait est vraisemblablement lié à sa satisfaction.

Opinion initiale : L'utilité principale consiste à joindre l'adresse de son CV sur l'ensemble des réseaux auquel il est souscrit comme Facebook, LinkedIn, JobUp ainsi que Viadeo. Le répondant mise par ailleurs sur le bon référencement de son *curriculum vitae* sur les moteurs de recherche afin de mieux se faire connaître.

Opinion finale : Le sondé trouve la plateforme bénéfique, car elle lui a permis de reprendre confiance en lui suite aux événements mentionnés précédemment. « Suite à mon divorce et tout ça, je suis, j'ai été, je suis énormément sali, hein ? Je ne joue pas la victime là. Mais, j'ai été énormément sali, je suis énormément sali... Et puis je veux dire pour moi de laisser ce CV c'est bien aussi quoi. J'veux dire de voir aussi un peu qui je suis. Question identitaire derrière tout ça... », confie-t-il.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

La quatorzième répondante avait pour but principal de décrocher un emploi par le biais de CVwanted. Au fil du temps, elle a toutefois pris conscience que CVwanted est une jeune plateforme qui ne lui permettrait pas d'atteindre son but. Elle se déclare néanmoins entièrement satisfaite de son CV

en ligne, car il offre des perspectives d'avenir non négligeable. Par ailleurs, elle est la seule sondée à favoriser la promotion de la plateforme auprès d'un groupe d'étudiants, à des fins éducationnelles.

Opinion initiale : Elle a connu CVwanted en 2011, par le biais de formateurs officiels qui aident les chômeurs à retrouver un travail.

Opinion finale : Dans le cadre de son mémoire, la sondée va apprendre la manière d'utiliser CVwanted à son groupe. [...] « En fait, je l'ai envoyé un e-mail en le remerciant, et en le félicitant par son travail, que j'admire. Et en fait ce que j'aimerais lui dire, c'est qu'il se développe avec une équipe qui puisse l'aider, une plateforme avec plusieurs développeurs (*sic*) », révèle la répondante. La plateforme n'est, pour l'instant, pas assez connue du grand public. À titre d'exemple, la sondée n'a jamais été contactée directement par un recruteur qui aurait vu son CV en ligne.

(*Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48*)

4.4. Moyens de postulation actuels

Lors des entrevues qualitatives, les répondants ont détaillé les moyens de postulations qu'ils utilisent. La figure 5 à la page 77 illustre le flux des possibilités d'obtenir un entretien pour éventuellement décrocher un emploi. La colonne de gauche concerne les plateformes vers lesquelles les répondants se dirigent afin d'être au fait si un poste demeure vacant. La colonne de droite laisse entrevoir les supports de communication, utilisés en vue de contacter l'employeur en question. Les dires des répondants permettent premièrement de savoir comment ils postulent, et deuxièmement de découvrir si CVwanted a changé quelque chose dans leur façon de postuler. À la sous-section 4.5 à la page 86, le lecteur découvrira les opportunités que la plateforme peut saisir en vue d'améliorer les moyens de postulations actuels.

4.4.1. Agences de placement

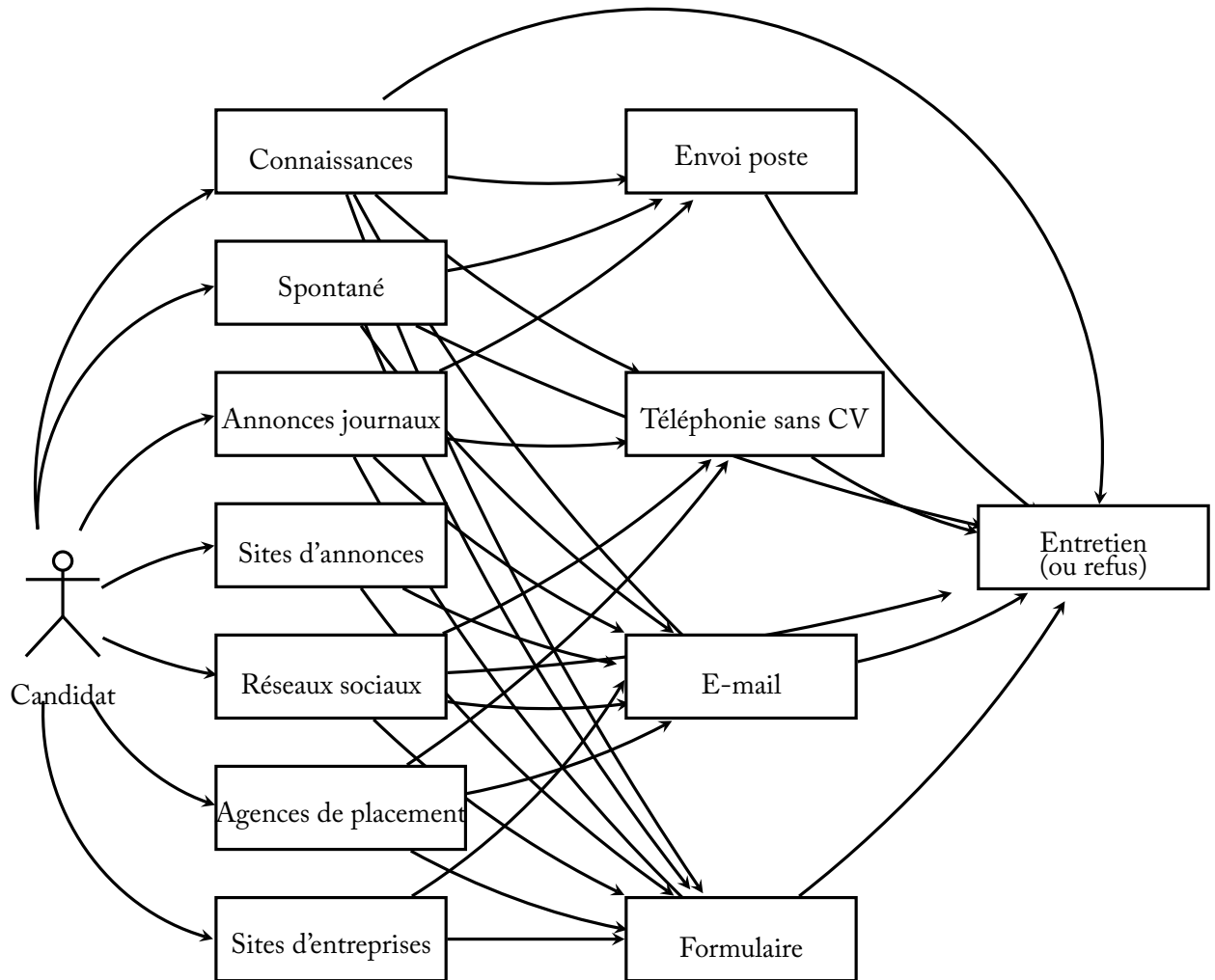
Grandes agences de placement privées. Tous les sondés concernés émettent un jugement défavorable, voire radicalement hostile — comme les personnes les plus touchées par le *chômage total* —, concernant les grandes agences de placements privées. Ils se disent insatisfaits des offres d'emploi proposées, incohérentes par rapport à leurs compétences. Certains évoquent des problématiques de bas salaires, voire même d'offres factices. En outre, aucun sondé ne déclare avoir fait un quelconque usage de CVwanted sur les plateformes de telles agences. Au vu des dires des répondants, CVwanted peut prendre conscience qu'un partenariat avec de grandes agences de placement demeure résolument un argument commercial *pitoyable*, afin de toucher, et surtout de gagner la confiance, de nouveaux adhérents.

Il refuse aussi de s'affilier auprès d'Adecco ou de Manpower, qu'il considère comme des usines à gaz qui se fichent éperdument des chômeurs. De plus, les offres proposées s'annoncent généralement inintéressantes.

(*Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12*)

Il s'inscrit aussi auprès d'Addeco, mais il vomit son dégoût pour cette « bande d'enfoirés » qui incita le répondant à consulter activement des annonces sur leur site afin de l'encourager à

Figure 5
Schéma de flux simplifié des possibilités de postulation actuelle



participer à la recherche d'emploi. Une fois, il en aperçut une qui correspondait parfaitement à ses compétences. Or, Addeco ne l'ayant pas contacté ; il décida de se rendre au bureau pour discuter avec un responsable. Après une longue discussion relativement musclée, il le força à « avouer que cette annonce était complètement factice », poursuit le sondé. « Franchement quand vous êtes en position de faiblesse, y en a franchement qui se fichent de vous. C'est incroyable ! » rajoute-t-il.

(Troisième répondant, cariste — p.15)

Sans emploi, elle s'inscrivit auprès de Manpower. Or, ce dernier lui proposa des offres sans lien direct par rapport à ses demandes. Elle se dit ainsi refroidie par les grandes agences de placement.

(Quatrième répondante, cuisinière — p.18)

De même, il n'apprécie guère les agences de placement, car les contrats offerts se veulent de durée déterminée et les salaires sont nettement plus bas.

(Septième répondant, boulanger-pâtissier — p.26)

La répondante s'est cependant faite radier des agences de placement, car leur comportement semble pour le moins étrange. « Parfois pour une offre d'emploi, j'ai reçu trois réponses de trois personnes différentes de la même boîte [...] alors j'ai jamais compris comment à l'autre bout ils fonctionnent [...] ça m'est arrivé deux fois [...] des trucs à deux ou trois minutes de différence », stipule-t-elle.

(Huitième répondante, journaliste — p. 29)

Il précise également être inscrit auprès de nombreuses agences de placement par nécessité. « Les agences de placement qui sont nulles, mais l'une plus nulle que l'autre, hein ? Non, j'ai aucune confiance en eux, mais bon il faut passer par là (*sic*) », poursuit-il. « C'est pire que les trafiquants, c'est des manches, c'est des manches à balai. Y'en a pas un sérieux. Ils sont nuls [...] Ils ne travaillent plus ces gens-là. Ils ne travaillent plus ! C'est devenu lamentable, lamentable ! C'est une honte », reprend-il. [...] Il se demande comment des banques arrivent encore à leur faire confiance. Il mentionne par ailleurs l'incohérence des réponses négatives qu'il a maintes fois reçues des grandes sociétés comme Addeco « quand on me répond que mon dossier a pas été retenu parce que je ne corresponds pas aux qualifications demandées. Alors que je corresponds à deux cents pour cent. De temps en temps, je m'énerve et je les appelle. J leur dit, mais attendez quoi, vous m'avez dit que je ne corresponds pas. Bordel ! C'est mon métier ! C'est ce que je sais faire, alors en quoi je correspond pas ? Alors de temps en temps, y'a des agences qui ont l'honnêteté de vous dire, mais non, alors ils cherchent une femme », continue-t-il.

(Huitième répondante, journaliste — p. 29)

Petites agences de placement privées. Contrairement aux grandes agences de placement privées, certaines petites agences plaisent aux sondés. Le sérieux de ces entreprises et le côté humain expliquent la raison de leur satisfaction. Selon certains répondants, CVwanted gagnera probablement une plus grande confiance auprès des membres en établissant des partenariats avec plusieurs petites agences spécialisées...

Il a finalement trouvé une nouvelle activité dans une compagnie de transport par une petite agence de placement basée sur Lausanne, entreprise bien plus sérieuse et humaine, déclare-t-il.

(Troisième répondant, cariste — p. 15)

Toutefois, elle trouva récemment son dernier emploi dans le domaine de l'horlogerie par le biais d'une petite agence de placement. Elle accepta cette proposition par la force des choses. Autrement dit, elle avait du mal à décrocher un travail en cuisine.

(Quatrième répondante, cuisinière — p. 18)

Il stipule toutefois qu'il connaît une petite agence de placement nommée MooveUp, la seule entreprise efficace, qui l'a proposé de passer des tests de personnalité excellents.

(Neuvième répondant, banquier & informaticien — p. 32)

4.4.2. Sites d'annonces

Certains répondants utilisent moins fréquemment des plateformes telles que Jobs ou des sites spécialisés selon leur(s) secteur(s) d'activité. Mais le but de cette sous-section consiste à prendre conscience que JobUp reste la plateforme la plus usitée en Suisse. Hormis des professions particulières comme celle de pasteur, JobUp englobe la majorité des métiers. Deux catégories d'annonces sont publiées sur JobUp : celles des entreprises elles-mêmes, et celles de grandes agences d'intérim ; la sous-section 4.4.1 à la page 76 relate notamment l'exécution dont jouissent lesdites agences. La section 4.5 à la page 86 établit un parallèle entre les solutions de postulations futures proposées par CVwanted, et celles de JobUp.

Ce dernier dispose d'un compte sur JobUp, car son secteur l'affectionne particulièrement.

(Premier répondant, constructeur mouvement — p. 9)

Il recherche donc des offres par le biais de plateformes généralistes, comme Jobs, ou spécialisées en informatique, comme ElanIT.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p. 12)

Le sondé répond présent sur des sites comme JobUp ainsi que sur d'autres plateformes suisses ou françaises.

(Troisième répondant, cariste — p. 15)

Elle effectue aussi des recherches auprès de plateformes comme JobUp, ainsi que les autres *grands classiques*.

(Quatrième répondante, cuisinière — p. 18)

La répondante parcourt assidûment une par une les annonces de JobUp. Si l'une d'entre elles suscite son intérêt, elle s'empresse – à de rares exceptions – près de se rendre chez l'employeur afin de déposer un dossier physique.

(Cinquième répondante, vendeuse — p. 21)

« C'est là où je fais toutes mes recherches. Pour moi, c'est gigantesque », dit la sondée lorsqu'elle évoque Internet. La répondante possède un compte auprès de nombreux sites, suisses ou français, tels que JobUp.

(Sixième répondante, vendeuse — p. 24)

En Suisse, il utilise JobUp ainsi que de petites plateformes prisées de son milieu comme anibis. [...] En s'inscrivant sur JobUp, il a été contacté pour des missions d'intérim, offres qu'il a déclinées, car de meilleures opportunités se sont offertes à lui.

(Septième répondant, boulanger-pâtissier — p. 26)

La sondée répond présente sur les principaux sites d'annonces professionnelles comme JobUp et Jobs. Elle sait flairer de nouvelles pistes sur la Toile ; de nos jours, l'on devrait être présent sur un maximum de plateformes afin d'augmenter ses chances de visibilité.

(Huitième répondante, journaliste — p. 29)

Il affectionne particulièrement JobUp, « c'est quand même le plus efficace en ce moment », reprend-il. Le répondant utilise aussi l'agrégateur de contenu Indeed.ch, un moteur suisse centré uniquement sur les emplois. Ce dernier indexe notamment les données de Jobs, JobUp, Monster et de multinationales. De la sorte, le sondé n'a plus besoin de se rendre sur tout les sites où il possède un compte. Indeed.ch encourage d'ailleurs les internautes à consulter les annonces, par les flux RSS, selon les mots clefs qu'ils définissent.

(Neuvième répondant, banquier & informaticien — p.32)

Le sondé utilise essentiellement JobUp pour solliciter un emploi comme agent de sécurité. [...] Le métier de pasteur fonctionne beaucoup par réseaux de connaissances. Rares sont les recruteurs qui recherchent des pasteurs sur JobUp.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

Il vient de s'inscrire sur LinkedIn, JobUp et CVwanted suite à une recherche sur Google.

(Douzième répondant, imprimeur — p.42)

Elle apprécie particulièrement JobUp, ainsi qu'une plateforme spécialisée dans l'hôtellerie.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

4.4.3. Annonces dans les journaux

Seule la dix-septième répondante a trouvé un emploi par le biais d'une annonce d'un journal local. Cependant, l'annonce avait trait à la profession d'auxiliaire de vie touchant notamment des personnes âgées. Celles-ci consultent la presse plutôt que l'Internet. De la sorte, CVwanted ne tirera probablement aucun bénéfice de ce genre de cas spécifique. En outre, certains quotidiens publient désormais leurs annonces sur la Toile. Les offres d'emploi consultées sur les journaux papier deviennent donc de plus en plus rares et tendent à disparaître au profit des annonces placées sur le web.

La répondante recherche principalement des offres d'emploi sur le site du Nouvelliste, source de diffusion privilégiée des employeurs valaisans. Certes, beaucoup de personnes consultent la version papier du quotidien, mais le web s'avère plus économique et rapide pour la sondée. « C'est vital, sans Internet c'est la galère », dit-elle. Lorsqu'elle voit une annonce qui l'intéresse, elle expédie un dossier de candidature uniquement par la poste.

(Quatrième répondante, cuisinière — p.18)

« Bah, c'est cent pour cent, y'en a plus d'autres », mentionne le sondé lorsqu'il rappelle l'importance d'Internet dans la recherche d'un travail. « Trois ans en arrière, la presse, c'était le principal vecteur. Et puis maintenant, c'est Internet, y'a plus que ça, hein ? », poursuit-il.

(Neuvième répondant, banquier & informaticien — p.32)

La sondée a voulu découvrir une nouvelle profession afin de changer d'univers. En feuilletant les annonces, elle est tombée sur une offre d'*auxiliaire de vie* pour personnes handicapées.

(Dix-septième répondante, auxiliaire de vie — p.58)

En règle générale, lorsqu'elle trouve une annonce, elle envoie un e-mail en joignant son *curriculum vitae*, ainsi qu'une lettre de motivation. La sondée est tout de même amenée à postuler par voie postale, quoique rarement, en consultant certaines annonces dans des journaux locaux.

(Dix-huitième répondante, technicienne qualifiée — p.61)

4.4.4. Sites d'entreprises

La plupart des compagnies de grande taille exigent des candidats de poser leur candidature grâce à des formulaires dédiés. Souvent, les répondants tombent sur lesdits formulaires à partir d'un site comme JobUp, quoiqu'ils puissent y accéder directement grâce aux « pages carrière » des entreprises. Les formulaires offrent la possibilité d'organiser les données de façon structurée, contrairement aux pièces jointes envoyées par e-mail. Un défaut majeur irrite pourtant la majorité des sondés : la redondance. En vrai, ils doivent remplir un nouveau formulaire pour chaque postulation. Le service proposé par CVwanted en diminuerait radicalement la durée. La partie 4.5 à la page 86 apporte plus d'information à ce sujet.

Le sondé est du reste inscrit sur certaines plateformes de grand groupe de luxe comme LVMH, qui exigent une souscription des postulants.

(Premier répondant, constructeur mouvement — p.9)

Elle s'est aussi inscrite auprès de grands groupes de prêt-à-porter. Pour ce faire, une section carrière demeure disponible ; les postulants doivent remplir un formulaire détaillé concernant l'expérience professionnelle acquise, la formation, ainsi que les certifications reçues. Elle subit en somme la contrainte de recréer un *curriculum vitae* de zéro pour chaque multinationale.

(Cinquième répondante, vendeuse — p.21)

En principe, il pose sa candidature par des formulaires que les compagnies invitent à remplir, quoi qu'il ait déjà posté en joignant des pièces justificatives par e-mail.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

Ainsi, lorsqu'il apprend par exemple que des chômeurs doivent remplir un formulaire sur les pages de chaque grande entreprise, il saisit les enjeux de CVwanted. « Ça serait une bonne idée, parce que de recommencer chaque fois un CV... », poursuit-il d'un ton enjoué.

(Douzième répondant, imprimeur — p.42)

Si une annonce l'intéresse, elle postule selon les indications — à l'accoutumée, elle doit remplir un formulaire dédié ou envoyer un e-mail à l'employeur.

(Treizième répondante, médecin & infirmière — p.45)

Lorsque ses CV sont créés, elle les exporte en version PDF, afin de les enregistrer sur son disque dur. Ensuite, lorsqu'elle déniché des offres d'emploi, elle joint ledit PDF en pièce jointe, soit par e-mail, soit par formulaire électronique.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

L'on doit souvent remplir des formulaires redondants. Ainsi, il serait bénéfique que CVwanted devienne un standard dans le domaine des CV en ligne. Les multinationales se réjouiront probablement que CVwanted puisse offrir une solution clef en main pour ce qui touche la gestion de CV.

(Quinzième répondant, chef de projet complexe — p.52)

En revanche, cette méthode apporte un réel gain de temps, vis-à-vis des longs formulaires de postulation créés par certaines entreprises. « À chaque fois, c'est vrai qu'il faut toujours remplir des trucs et des machins. C'est très astreignant », conclut-elle.

(Dix-septième répondante, auxiliaire de vie — p.58)

4.4.5. Réseaux sociaux

LinkedIn. Peu de sondés ont connaissance de LinkedIn et peu tirent concrètement parti de ce réseau professionnel. Seuls les dixième et quinzième répondants utilisent LinkedIn pour communiquer avec leur réseau, et éventuellement pour trouver un emploi par le bouche-à-oreille. Par ailleurs, LinkedIn propose la création de *curriculum vitae*, mais, comme le stipule le dixième membre, les possibilités de personnalisations demeurent excessivement faibles par rapport à CVwanted. LinkedIn pourrait ainsi faire office de service complémentaire, et non de concurrence directe.

Or, il ne fait usage d'aucun autre site d'annonces ou de réseau professionnel, comme LinkedIn, car il n'en voit pas l'utilité.

(Premier répondant, constructeur mouvement — p.9)

Le sondé est inscrit sur LinkedIn, mais il reste dans l'expectative. Certes, il met son statut à jour à une cadence bimensuelle afin de montrer son intérêt pour un éventuel poste à pourvoir, mais il estime malgré tout que LinkedIn demeure une plateforme où l'on se connecte avec ses collègues, avec les collègues de ses collègues, etc. L'on tisse après tout un réseau démesuré parsemé d'inconnus avec qui l'on ne communique guère.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12)

En revanche, il ne connaît pas LinkedIn et les réseaux sociaux professionnels concurrents.

(Troisième répondant, cariste — p.15)

En outre, elle ne connaît pas des réseaux sociaux tels que LinkedIn.

(Cinquième répondante, vendeuse — p.21)

Le répondant n'a pas connaissance des réseaux sociaux professionnels.

(Septième répondant, boulanger-pâtissier — p.26)

Pourtant, depuis qu'il étudie en *affaires électroniques*, il pose sa candidature exclusivement sur les réseaux sociaux. Supposons qu'un de ses collègues connaisse quelqu'un qui travaille dans une société susceptible d'être intéressée par les compétences du répondant. Dans ce cas, il n'hésite pas à ajouter la personne en question afin de lui transmettre son *curriculum vitae*, de même que sa lettre de motivation. « À travers des activités de réseautage où l'on rencontre une personne à gauche à droite, on la rajoute sur LinkedIn. Et, à ce moment-là, ça agrandit notre cercle. C'est plus facile après ça de trouver un emploi dans une entreprise où l'on désire travailler », reprend-il. Le sondé stipule toutefois que cette manière de procéder demeure propre au secteur du marketing et de l'informatique — la plupart des Québécois ne postulent guère par les réseaux sociaux professionnels.

(Dixième répondant, marketeur — p.36)

Certes, LinkedIn propose la création de CV, mais le manque de personnalisation pour ce qui touche notamment le design déplaît particulièrement au sondé.

(Dixième répondant, marketeur — p.36)

La sondée est aussi inscrite sur LinkedIn, mais elle ne l'emploie guère à cause de sa politique trop stigmatisante. Effectivement, les réseaux sociaux professionnels ne lui permettent pas de créer un profil, où elle peut être à la fois enseignante et restauratrice.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

Le sondé possède un compte sur Viadeo et LinkedIn. Il utilise Viadeo exclusivement avec d'anciens élèves qu'il a fréquentés. Viadeo est plutôt un site apprécié par les Français. Mais, vu qu'il travaille dans une multinationale, il s'est aussi inscrit sur LinkedIn. Celui-ci est bien plus adapté au contexte international. Quoiqu'il en soit, il fait usage des deux plateformes pour communiquer avec ses collègues de travail ou d'école. Sur les réseaux sociaux professionnels, des annonces circulent entre membres. Si l'une d'entre elles l'intéresse, il envoie généralement un e-mail à la personne concernée, avec les pièces jointes requises.

(Quinzième répondant, chef de projet complexe — p.52)

La répondante déclare du reste ne jamais s'être inscrite sur des réseaux sociaux professionnels, comme LinkedIn. Certaines de ses collègues de travail se sont inscrites sur LinkedIn, puis elles ont créé un réseau. Mais elles ne l'utilisent pas. Quelle est donc l'utilité d'avoir un réseau si c'est pour ne pas l'utiliser ?

(Dix-septième répondante, auxiliaire de vie — p.58)

Facebook. Facebook n'est assurément pas un réseau social destiné à obtenir un emploi. L'exemple anecdotique mentionné par la cinquième sondée en est tenu pour preuve. Par contre, certains utilisateurs n'hésitent pas à déposer un lien de leur CV sur Facebook afin de se faire connaître. Les neuvième et quinzième sondés insistent par ailleurs sur l'importance de faire bonne figure sur Internet. *L'identité numérique* — aussi nommée *é-réputation* — s'avère primordiale. Selon un article

du journal *Le Temps* écrit par Nalliat REID le 2 janvier 2012, plus d'un recruteur sur deux effectuerait une requête sur les moteurs de recherche en vue de recueillir plus d'informations sur un potentiel candidat (REID 2012). De la sorte, CVwanted offre la possibilité de soigner sa réputation grâce à l'excellent référencement des *curriculum vitae*. CVwanted met certes en avant le fait de « devenir visible sur Google » (STUCKI 2012c). Néanmoins, tous les répondants ne semblent pas prendre conscience de l'importance de l'*é-réputation*. CVwanted pourrait ainsi informer davantage ses membres sur la portée significative de la réputation en ligne.

En outre, elle ne connaît pas des réseaux sociaux tels que LinkedIn. Elle a en revanche postée des mises à jour sur son statut Facebook comme « Je cherche un travail !!! », mais elle n'a jamais obtenu de réponses.

(Cinquième répondante, vendeuse — p.21)

Le sondé insiste sur la gravité de faire bonne figure sur Internet. Il trouve inquiétant que certains jeunes publient des photos sur Facebook où ils fument notamment de la résine de cannabis. Quelle sera la réaction d'un recruteur découvrant ce genre d'images lorsqu'il effectuera une recherche Google ?

(Neuvième répondant, banquier & informaticien — p.32)

L'utilité principale consiste à joindre l'adresse de son CV sur l'ensemble des réseaux auquel il est souscrit comme Facebook, LinkedIn, JobUp ainsi que Viadeo. Le répondant mise par ailleurs sur le bon référencement de son *curriculum vitae* sur les moteurs de recherche afin de mieux se faire connaître.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

« Quand on *googlise* son nom, au moins dans les résultats le CV ressort. Et ça permet éventuellement de cacher un autre résultat, qui permettrait peut-être de moins me mettre en valeur », confie le répondant.

(Quinzième répondant, chef de projet complexe — p.52)

4.4.6. Candidature spontanée

Pour donner suite aux entretiens réalisés, les candidatures déposées en main propre se font principalement auprès de petites entreprises, et pour des postes pour lesquels les compétences requises ne sont pas très poussées. La quatrième répondante insiste sur la rapidité des embauches en ce qui concerne ce type de métier. CVwanted pourrait par exemple mettre l'accent sur la spontanéité et la facilité de trouver des *curriculum vitae*, si elle désire cibler les compagnies *ad hoc*. Autrement dit, la plateforme devrait instaurer, si tel n'est pas le cas, un système de candidatures spontanées. Cette façon de postuler n'a pas été évoquée par les autres sondés. Toutefois, la possibilité que des personnes du secteur tertiaire postulent parfois de manière spontanée n'est pas à exclure.

Lorsqu'elle voit une annonce qui l'intéresse, elle expédie un dossier de candidature uniquement par la poste. « Je ne suis pas une grande adepte des ordinateurs », mentionne-t-elle. [...] « La restauration, c'est quelque chose qui se passe très vite. Il faut que ça aille vite. Les patrons n'ont pas le temps d'aller s'amuser à aller chercher sur Internet un CV qui leur plaît bien [...]

L'entretien, c'est vraiment une demi-heure à une heure à tout péter. Si vous plaisez au patron, il vous engage sur-le-champ », avance-t-elle.

(Quatrième répondante, cuisinière — p. 18)

La répondante parcourt assidûment une par une les annonces de JobUp. Si l'une d'entre elles suscite son intérêt, elle s'empresse – à de rares exceptions – près de se rendre chez l'employeur afin de déposer un dossier physique. Certaines petites boutiques de mode préfèrent en outre voir la personne en face à face plutôt que de gérer les candidatures par Internet.

(Cinquième répondante, vendeuse — p. 21)

Pour finir, elle indique avoir actuellement trouvé un nouvel emploi en tant que vendeuse grâce à une candidature spontanée.

(Sixième répondante, vendeuse — p. 24)

4.4.7. Connaissances et bouche-à-oreille

Trois répondants confient avoir décroché un emploi par le bouche-à-oreille. Certains évoquent notamment des raisons liées à un secteur d'activité particulier comme celui du onzième répondant, pasteur de profession. Le premier sondé souligne d'ailleurs la valeur immuable du bouche-à-oreille, qui permet d'outrepasser « l'étape de doute ». CVwanted ne peut être concerné directement par ce genre de pratique, car l'information circule de manière décentralisée et opaque. Cependant, la plateforme peut être indirectement touchée. Prenons le cas d'une multinationale possesseuse d'un compte CVwanted. Celle-ci l'utiliserait afin d'obtenir les *curriculum vitae* de personnes pistonnées sans toutefois publier une annonce aux yeux de tous...

Dans le milieu de l'horlogerie, le pourcentage d'annonces qui circulent en interne, soit par piston, soit par bouche-à-oreille oscille toutefois entre cinquante et soixante pour cent. [...] Le répondant mentionne l'importance du bouche-à-oreille dans notre société, « c'est quelque chose aujourd'hui qui fait partie de la culture, hein ? Que ça soit dans toutes les cultures le bouche-à-oreille est quelque chose qui fonctionne. On ne va pas l'arrêter. Si vous conseillez une personne de confiance, mon chef va forcément avoir confiance... Ça permet de ne pas avoir cette étape de doute », conclut-il. [...] Le sondé a par ailleurs décroché un de ses contrats par le biais de son propre réseau.

(Premier répondant, constructeur mouvement — p. 9)

« On m'a toujours dit que le réseau était celui qui était le meilleur. Moi, j'ai activé tous mes réseaux, j'ai activé tout le monde. Pff ! Sans résultats ! », déclare-t-il. Il recherche donc des offres par le biais de plateformes généralistes, comme Jobs, ou spécialisées en informatique, comme ElanIT.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p. 12)

Elle exploite également son réseau privé afin d'augmenter ses chances. « Au Valais, sans le bouche-à-oreille on fait plus rien », poursuit-elle.

(Quatrième répondante, cuisinière — p. 18)

Le métier de pasteur fonctionne beaucoup par réseaux de connaissances. Rares sont les recruteurs qui recherchent des pasteurs sur JobUp.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

4.5. Moyens de postulation futurs proposés par CVwanted

Cette section est consacrée à la dernière question — disponible à l'annexe A à la page 129 — à laquelle les sondés ont dû répondre. Cette partie se subdivise en deux. Premièrement, la perception des répondants en ce qui concerne la faisabilité du projet *ad hoc*, vis-à-vis des autres acteurs présents sur le marché, sera analysée. Deuxièmement, les conseils de nature techniques des membres quant au dit projet seront pris en compte, afin d'accroître les chances de succès de CVwanted.

4.5.1. Faisabilité des solutions futures de CVwanted

Lors des entrevues, les répondants ont naturellement exprimé leur ressenti, par rapport à la nouvelle solution proposée par CVwanted, en établissant des parallèles avec deux types de services existants sur le marché. Il s'agit premièrement des sites d'annonces comme JobUp, et deuxièmement des « pages carrière » de multinationales. Autrement dit, les sondés n'ont pas tissé de liens avec les réseaux sociaux professionnels ou les journaux papier. Peut-être que les répondants ont naturellement créé un lien avec les services en ligne qu'ils utilisent le plus fréquemment.

Faisabilité par rapport à une collaboration avec les sites d'annonces. Les sondés restent mitigés quant à une éventuelle coopération entre CVwanted et des sites d'annonces comme JobUp. Au premier abord, la majorité des répondants formulent un avis favorable au regard des possibilités futures offertes par CVwanted. En fait, JobUp est exclusivement apprécié pour sa grande fréquentation, résultant en un nombre élevé d'offres d'emploi. Mais la gestion trop sommaire des *curriculum vitae* de JobUp a tendance à déplaire. Des membres recommandent alors une collaboration entre JobUp, vecteur de publication d'annonce, et CVwanted, responsable de la gestion des CV et des postulations. Toutefois, d'autres répondants s'interrogent, au second abord, sur la faisabilité du projet d'un point de vue commercial. Leurs craintes résident dans le fait que CVwanted soit perçu comme un concurrent. Le quinzième sondé avance même l'hypothèse que des plateformes d'annonces telles Monster songeraient à devancer CVwanted.

JobUp propose des fonctions qui permettent à l'utilisateur de remplir des champs comme l'expérience professionnelle, ainsi que l'option de déposer des pièces jointes en PDF. Or, lesdites fonctions restent, au regard du sondé, très sommaires et non conviviales. Il en va de même avec l'interface d'administration qu'offrent les géants du luxe. CVwanted est de cette façon parfaitement destiné à compléter tout site comme JobUp. « C'est un gain de temps et d'argent pour les grandes sociétés », souligne-t-il. Les sociétés parviendraient à gérer leur cv-thèque plus aisément grâce à CVwanted.

(Premier répondant, constructeur mouvement — p.9)

CVwanted devrait, selon le répondant, « se positionner comme un éditeur de CV digne

de ce nom qui pourrait être en relation avec les agences de placement ».

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12)

« C'est une bonne idée, je pense, parce que c'est vrai que JobUp le point faible c'est pour les CV, c'est un peu galère et niveau rendu je trouvais que c'est pas terrible. C'est pas leur créneau », stipule-t-il. La vocation première de JobUp consiste à diffuser des annonces en ligne, et non pas à gérer des *curriculum vitae*. Cette affiliation entre JobUp et CVwanted peut s'avérer concluante. « Je pense que ça doit être réalisable parce que, leur créneau, c'est pas le CV, ça peut s'compléter. Les deux sites peuvent se compléter très bien (*sic*) », poursuit-il.

(Septième répondant, boulanger-pâtissier — p.26)

« Ben ça, j'aurais bien aimé un an en arrière », dit-elle en souriant. L'idée semble réalisable, de même que des sites comme JobUp pourraient éventuellement collaborer avec CVwanted. « Je trouve que ça donnerait un coup de pouce à CVwanted » (*long silence*).

(Huitième répondante, journaliste — p.29)

Pour le moment, CVwanted n'a touché aucun employeur ; d'où l'importance de se focaliser sur cette faiblesse dans le but de rendre la plateforme encore plus utile pour les chômeurs.

(Dixième répondant, marketeur — p.36)

La sondée émet pourtant des doutes quant à la réaction des sites d'annonce. « Est-ce qu'ils verraient la chose en tant que compétition, CVwanted comme un compétiteur, comme quelqu'un qui va leur faire face ? Ou bien comme un complément... C'est ça la question », déclare-t-elle.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

Toutefois, le répondant reste dubitatif sur la faisabilité du projet. « Certes, c'est techniquement réalisable... Maintenant ce qu'il faut trouver c'est, comment est-ce que l'on convainc les gestionnaires de ces sites-là de rentrer ça en paramètres. Et là, j'avoue, puisque certainement c'est une option payante, [...] ils ne vont pas faire cadeau de ça à CVwanted. Après, oui, tout se chiffre ! [...] Le problème pour moi est financier », déclare-t-il en riant. En plus, CVwanted s'expose au risque d'être devancé par les grosses plateformes possédant davantage de connaissances en marketing ou en stratégie. « Le risque, c'est par exemple que CVwanted aille voir Monster. [...] Que derrière ils vous disent qu'ils ne sont pas intéressés. Que trois mois plus tard ils développent leur propre solution. Ça, c'est le risque ! Sachant que c'est peut être déjà en cours, hein ? », mentionne-t-il.

(Quinzième répondant, chef de projet complexe — p.52)

Faisabilité par rapport à une collaboration avec les « pages carrière » des multinationales. Une éventuelle collaboration avec les multinationales semble fort conseillée par la majorité des répondants, car tous les acteurs concernés en tireraient un évident bénéfice. Les postulants témoignent d'un profond sentiment de lassitude et de fatigue à remplir d'interminables formulaires auprès de chaque société. La rapidité et la simplicité de la solution CVwanted en motiveraient alors plus d'un. Les multinationales, voire même les petites et moyennes entreprises, trouveraient également

un avantage en terme de rapidité d'administration. Par ailleurs, comme le mentionne le quinzième sondé, les multinationales ne peuvent être strictement perçues comme concurrentes, contrairement aux sites d'annonces telles que JobUp. De la sorte, une coopération avec les compagnies en question s'avère moins périlleuse. En d'autres termes, pour CVwanted, l'idée maîtresse consisterait à devenir un standard sur le marché des *curriculum vitae* en ligne. Comme l'illustre la figure 6 à la page 89, les formulaires d'entreprises tendraient à disparaître au profit d'un système uniformisé.

Cette manière de postuler ravira sans doute les multinationales du prêt-à-porter. Effectivement, celles-ci se voient contraintes de gérer pléthore de *curriculum vitae*.

(Cinquième répondante, vendeuse — p.21)

Les petits patrons du milieu de la boulangerie sont débordés par la paperasse et ne peuvent allouer plus de temps à de l'administratif. Or, ils n'ont pas les moyens d'employer une secrétaire, et de la sorte, la majorité d'entre eux vont se sentir prêts à faire usage de CVwanted afin de faciliter la recherche de main-d'œuvre. Si cette manière de postuler existe déjà, le sondé n'imprimera plus de CV. Cette façon de solliciter un travail se révélerait ainsi bénéfique pour les candidats, les entreprises, CVwanted et tous les sites tels que JobUp.

(Septième répondant, boulanger-pâtissier — p.26)

Ainsi, lorsqu'il apprend par exemple que des chômeurs doivent remplir un formulaire sur les pages de chaque grande entreprise, il saisit les enjeux de CVwanted. « Ça serait une bonne idée, parce que de recommencer chaque fois un CV... », poursuit-il d'un ton enjoué.

(Douzième répondant, imprimeur — p.42)

L'exemple mentionné s'avère très bon pour les postulants puisqu'ils gagneront du temps. L'on doit souvent remplir des formulaires redondants. Ainsi, il serait bénéfique que CVwanted devienne un standard dans le domaine des CV en ligne. Les multinationales se réjouiront probablement que CVwanted puisse offrir une solution clef en main pour ce qui touche la gestion de CV.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

De la sorte, le sondé suggère plutôt de démarcher les multinationales connues auprès du grand public. Ces dernières ne risquent pas de percevoir CVwanted comme un concurrent. Ainsi, en se mettant en partenariat avec certaines d'entre elles, CVwanted maximisera ses chances de devenir un standard pour la majorité de compagnies et de postulants. Quoi qu'il en soit, Monsieur STUCKI doit sérieusement prendre en compte la notion de *timing*, car le risque de se faire distancer demeure considérable.

(Quinzième répondant, chef de projet complexe — p.52)

La répondante se déclare favorable à cette idée, si ce système pouvait devenir un standard. Selon sa courte expérience en France, la recherche d'emploi semble relativement déplaisante, de la sorte, tout ce qui contribue à en accélérer la procédure est bienvenu.

(Seizième répondante, chargée de clientèle — p.55)

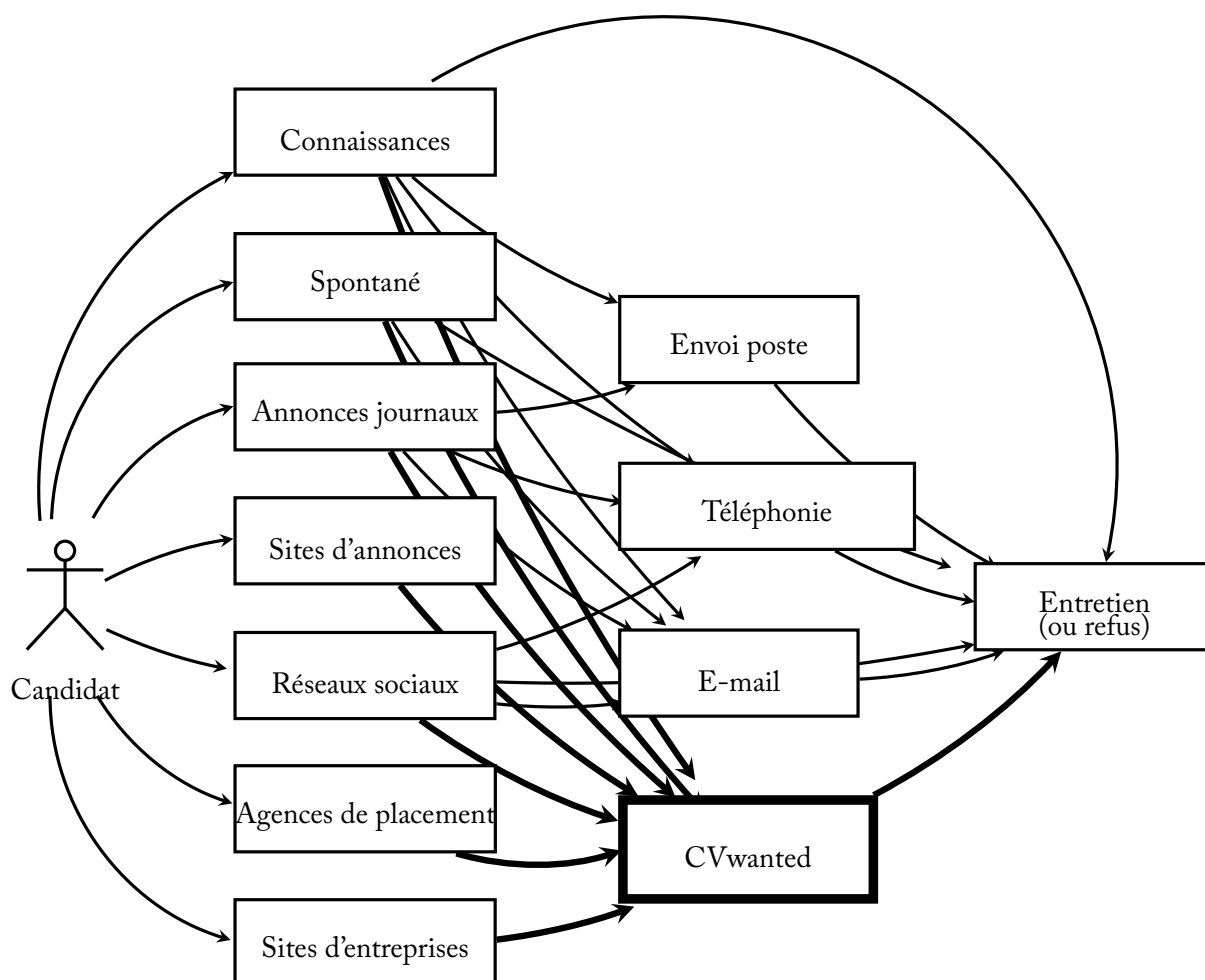
« Ben c'est bien mieux, c'est plus rapide. Je trouve que c'est beaucoup mieux, c'est très intéressant », dit-elle. Cette technique n'est toutefois pas une révolution par rapport au fait de postuler par e-mail. On pourrait tout au plus gagner quelques secondes. En revanche, cette méthode apporte un réel gain de temps, vis-à-vis des longs formulaires de postulation créés par certaines entreprises. « À chaque fois, c'est vrai qu'il faut toujours remplir des trucs et des machins. C'est très astreignant », conclut-elle.

(Dix-septième répondante, auxiliaire de vie — p.58)

La répondante pense que l'exemple donné est bon à prendre, pour la bonne raison que la procédure de postulation est simplifiée et rapide.

(Dix-huitième répondante, technicienne qualifiée — p.61)

Figure 6
Schéma de flux simplifié des possibilités de postulation futures



4.5.2. Conditions requises afin d'accroître les chances de succès

Par rapport à l'exemple de la solution future envisagée par CVwanted, disponible à l'annexe A à la page 129, les répondants suggèrent trois types de recommandations. Ainsi, grâce à celles-ci, ladite

solution remporterait davantage de succès. La plupart des répondants éprouvent premièrement le désir de pouvoir personnaliser l'envoi de pièces jointes lors de la postulation. Deuxièmement, certains membres émettent passablement de doutes quant à l'uniformisation du système coupable de banaliser l'être. Des sondés évoquent troisièmement la dimension écologique non négligeable des solutions CVwanted.

Annexion de pièces jointes. La nécessité de pouvoir joindre des fichiers supplémentaires lors de la postulation s'annonce cruciale. Premièrement, CVwanted devrait offrir une fonctionnalité d'annexion de lettres de motivation. Pour ce faire, certains suggèrent un système de traitement de texte élaboré au sein même de la plateforme ; d'autres souhaiteraient plutôt charger des lettres de motivation rédigées avec une application locale tierce. Quoi qu'il en soit, proposer l'envoi de telles lettres par le biais d'un simple formulaire en *texte brut* demeure largement insuffisant. Deuxièmement, certains répondants aspirent à envoyer différents documents tels que des certifications. En dernier lieu, le fait de sélectionner un *curriculum vitae* parmi plusieurs, réalisé sur CVwanted, s'avère primordial, notamment pour des individus polyvalents comme la quatorzième sondée.

En revanche, il met l'accent sur l'importance des lettres de motivation dans le milieu horloger. « Chaque lettre de motivation doit être destinée à chaque société », poursuit-il. Ainsi, CVwanted devrait implémenter un éditeur de texte très élaboré comme sur Word afin de rédiger une lettre de motivation unique pour chaque entreprise.

(Premier répondant, constructeur mouvement — p.9)

Il souhaiterait premièrement avoir un menu sous forme de liste qui donne la possibilité d'adresser différents *curriculum vitae* aux compagnies auprès desquelles il dépose sa candidature. S'il postule par exemple pour un métier comme celui de chef de projet informatique, il désirerait envoyer un CV différent que pour un poste axé sur la technique. En d'autres termes, l'on devrait pouvoir dupliquer son premier CV. Une fois reproduit, il supprimera ou rajoutera des informations sur son nouveau CV.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12)

CVwanted devrait proposer de pouvoir attacher des pièces jointes, comme des certifications, si l'employeur l'exige. CVwanted pourrait par ailleurs offrir une assistance à la rédaction des lettres de motivation ; souvent, l'on ne sait qu'écrire sur celles-ci.

(Septième répondant, boulanger-pâtissier — p.26)

Le sondé est convaincu de l'exemple, mais sous certaines réserves. Il souhaiterait que l'on puisse choisir quelle version de son CV l'on envoie pour tel ou tel poste. « Je veux pouvoir aussi mettre en avant dans le CV en fonction du job que je vais chercher, mettre en avant certains points et puis mettre en arrière d'autre point », déclare-t-il. CVwanted devrait d'ailleurs offrir la possibilité de joindre des annexes.

(Neuvième répondant, banquier & informaticien — p.32)

Le sondé insiste sur la nécessité des certifications à joindre, ainsi que sur la lettre de motivation.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

Elle stipule, par ailleurs, l'importance qu'accordent les employeurs du secteur médical aux lettres de motivation. CVwanted pourrait ainsi implémenter une fonction au sein même de l'interface d'administration qui donne les moyens de créer des lettres de motivation. « Comme il y a déjà un logiciel de CV, ils doivent mettre un autre pour écrire une lettre de motivation. [...] CVwanted doit intégrer toutes les possibilités qui font partie de l'emploi (*sic*) », conclut-elle.

(Treizième répondante, médecin & infirmière — p.45)

Tout d'abord, la répondante juge important de pouvoir sélectionner le *curriculum vitae* que l'on souhaite envoyer, si l'on en possède plusieurs. Par ailleurs, elle veut recevoir une confirmation afin d'être certaine que son CV vient d'être expédié.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

Par ailleurs, elle souhaite que CVwanted offre la possibilité d'annexer des lettres de motivation. Et pourquoi ne pas les créer grâce à un éditeur de texte inclus dans la console d'administration de la plateforme ?

(Dix-huitième répondante, technicienne qualifiée — p.61)

Banalisation de la personne. Deux sondés émettent passablement de doutes quant à la solution proposée par CVwanted. L'uniformisation des candidatures électroniques compromettrait éventuellement la « première accroche » tant recherchée par certains. La cinquième répondante met par ailleurs en garde CVwanted. Effectivement, la facilité de ladite solution menace de provoquer un abus de candidature. Les recruteurs risqueraient par exemple de se retrouver submergés de *curriculum vitae* inappropriés. Ainsi, la plateforme se doit de créer un système de vérification automatique basé sur divers filtres, afin d'éviter ce genre d'inconvénient.

Le sondé émet passablement de doutes quant à cette manière de postuler. Il se demande si la facilitation n'incite pas à la banalisation de la personne, de la fonction et de l'expérience. La première accroche demeure majeure. Or, comment la donner à un employeur si tout le monde envoie des CV et des lettres de motivation au format imposé par CVwanted ?

(Troisième répondant, cariste — p.15)

La sondée se déclare prête à utiliser cette façon moderne de solliciter un emploi, car cela semble simple, économique et rapide. Mais, elle émet des doutes quant à la fiabilité des dossiers envoyés : des candidats non compétents postuleront quand même, vu la simplicité de cette méthode. Si tel est le cas, la plateforme risque d'être mal perçue par les employeurs et les postulants sérieux qui retourneront probablement aux anciennes approches de postulation.

(Cinquième répondante, vendeuse — p.21)

Dimension écologique. Les quatrième et onzième répondants évoquent la dimension écologique de la nouvelle solution de postulation proposée par CVwanted. Cependant, à ce jour, la plateforme ne met nullement en avant son côté écoresponsable ! Communiquer davantage sur cet aspect pourrait se révéler bénéfique vis-à-vis des personnes soucieuses de l'environnement.

Si la plateforme était employée par tous les employeurs de grandes économies de papier pourraient facilement être engendrées. [...] L'exemple évoqué suit une dimension environnementale reflétée par les couleurs vert pomme de la plateforme CVwanted. Celui-ci pourrait également faire usage de cet argument écologique lors de prospections commerciales.

(Quatrième répondante, cuisinière — p. 18)

« Je trouve que c'est très bien parce qu'au jour d'aujourd'hui on est moins dans le papier. C'est plus vite, c'est plus économique de faire comme ça », déclare le répondant.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p. 39)

4.6. Fonctionnalités CVwanted

Cette sous-section est dédiée à l'analyse concernant les fonctionnalités techniques proposées par CVwanted. En outre, la possession d'un compte est jugée indispensable afin de consulter la liste exhaustive de tous les services offerts par le biais de la console d'administration. Cette section traite exclusivement des fonctionnalités principales abordées par les sondés lors des entrevues. En outre, un aperçu de la capture d'écran d'un curriculum CVwanted à l'annexe F à la page 142 est recommandé avant de lire la suite de cette section.

4.6.1. Génération PDF

La fonction permettant d'exporter son CV en une version PDF déplaît à plusieurs sondés. Malgré l'émergence du CV en ligne, la génération au format classique joue un rôle important. Le CV papier reste toujours d'actualité, étant donné que des entreprises exigent le support physique.

Les principales raisons de mécontentement invoquées concernent l'absence de personnalisation d'exportation. L'utilisateur clique sur l'icône PDF et reçoit un format généré imposé. L'impossibilité de gérer la mise en page revient comme un véritable leitmotiv. Cette contrainte pousse les utilisateurs à rédiger des *curriculum vitae* par le biais d'une application telle que le traitement de texte Word. De là, des répondants, comme le quinzisième, se voient contraints de s'adonner à des bricolages hasardeux, à dessein de faire apparaître un lien PDF de leur CV réalisé avec un logiciel tiers. D'autres, comme la cinquième personne, délaissent CVwanted en particulier à cause du manque d'individualisation. En outre, la visualisation d'un CV en PDF est rendue possible exclusivement à partir d'une application locale, indépendante du navigateur utilisé. Or, certains utilisateurs, à l'instar de la huitième, peuvent posséder un *reader* PDF défectueux.

« La présentation du PDF classique reste à revoir » stipule le sondé avec conviction. Il juge l'aspect général trop simpliste et trop lourd ; son CV est généré sur quatre pages ! Le répondant

ne possède en revanche aucune solution clef en main en vue de résoudre son problème. Mais, il désire que CVwanted se penche dessus afin de favoriser la convivialité de lecture des CV traditionnels. Cette fonction de génération s'avère très importante, car des employeurs dits à l'ancienne ne sont pas axés sur la technologie — d'où l'importance d'imprimer une version papier du CV.

(Premier répondant, constructeur mouvement — p.9)

Un détail la gêne vraiment, à savoir la génération de son *curriculum vitae* au format PDF. Effectivement, à la fin de la première page figure le titre des références, mais les puces s'affichent sur la page suivante. « Ça fait un peu con, il faudrait que ça soit tout ensemble », assure-t-elle. La vocation première de la plateforme consiste très probablement à consulter les CV en ligne. CVwanted devrait tenir pour acquis que des patrons désirent souvent obtenir une version imprimable du CV. Cette espèce de problème joue alors en la défaveur du candidat.

(Quatrième répondante, cuisinière — p.18)

Elle n'apprécie guère que son CV comporte deux pages, surtout que la deuxième ne remplit même pas le quart de la feuille. Certes des personnes âgées peuvent avoir de longs CV, mais pas de jeunes postulants. « Du coup, j'ai refait mon CV sur Word avec ma frangine qui s'y connaît mieux que moi », déclare-t-elle. Sa sœur travaille dans l'administration et détient un diplôme de l'école de commerce ; elle possède donc toutes les connaissances afin de rédiger un bon CV. En somme, CVwanted ne lui a pas été d'une grande utilité ; elle ne consulte actuellement plus la plateforme.

(Cinquième répondante, vendeuse — p.21)

La répondante a tenté de générer son CV en version papier à plusieurs reprises, en vain. Autrement dit, un message d'erreur s'est affiché à chaque clic sur l'icône PDF située en haut à droite de la plateforme. Elle mentionne toutefois avoir connu ce problème sur d'autres pages Internet, mais pas sur ses fichiers locaux. De ce fait, elle souligne bien que CVwanted n'est pas responsable de cet inconvénient.

(Huitième répondante, journaliste — p.29)

Le CV en version PDF du répondant est compilé sur plusieurs pages. Mais, il estime qu'un CV prêt à l'impression devrait tenir sur une seule page. De la sorte, il a mis un lien de son CV créé avec un autre logiciel. Le problème réside pourtant dans le fait que l'on remarque plus l'icône du *curriculum vitae* généré par CVwanted que son lien, qui figure discrètement dans le champ des informations personnelles. Ceci lui déplaît particulièrement, car il désire que les personnes aperçoivent son CV rédigé avec sa propre application.

(Quinzième répondant, chef de projet complexe — p.52)

Quelques membres apprécient toutefois la fonctionnalité de générer leurs *curriculum vitae* en PDF. De la sorte, le septième, de même que le onzième sondé, ont même postulé en imprimant leur CV créé par CVwanted. Contrairement au septième répondant, dont l'opinion est unanimement favorable, le onzième sondé affirme que la mise en page reste à revoir. Cependant, au regard de la situation économique favorable que connaît son secteur, ce genre de préoccupation paraît insignifiante.

CVwanted a cependant changé sa manière de postuler ; le répondant déclare imprimer son *curriculum vitae* en version PDF à partir de la plateforme afin de les distribuer aux potentiels employeurs.

(Septième répondant, boulanger-pâtissier — p.26)

« J'ai trouvé simple d'utilisation, déjà c'est déjà très vite fait de faire un CV. Oué, c'est pas mal pour faire un CV, pour l'imprimer », mentionne le sondé. Il utilise le générateur qui permet d'imprimer son CV exactement comme il apparaît sur la plateforme, plutôt que la fonction de génération classique de *curriculum vitae*. Il est entièrement satisfait de détenir un CV tel qu'il figure sur le site Internet. Son employeur actuel possède d'ailleurs un duplicata de son *curriculum* CVwanted.

(Septième répondant, boulanger-pâtissier — p.26)

Le répondant a récemment imprimé une version PDF de son CVwanted pour la donner à un recruteur lors d'un entretien relatif au poste d'agent de sécurité. Le sondé reste mitigé sur le format PDF ; la dernière page de son CV est à peine remplie au quart. « Bon, c'est vrai que les deux pages... J'avais trouvé un peu moyen, mais disons que je savais que ça allait passer », précise-t-il.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

Bien que le point de vue des sondés puisse dépendre de facteurs endogènes, plausiblement propres à leurs personnalités, ou de facteurs exogènes, relatifs à l'environnement macroéconomique par exemple, la majorité d'entre eux revendiquent une amélioration notable vis-à-vis de la génération des *curriculum vitae*. Or, deux courants de pensée émergent ! Le premier concerne ceux désireux de paramétrer l'exportation de leurs CV en choisissant le nombre de pages, la couleur, etc. Le deuxième courant touche les personnes les plus exigeantes, inaptées à jouir d'une fonctionnalité semi-personnalisée. Ces derniers souhaitent alors bénéficier d'un outil d'importation de CV rédigé avec un logiciel local.

4.6.2. Photographie portrait

Quinze répondants ont placé une photographie sur leur *curriculum vitae* en ligne lors des entrevues. Seul le deuxième sondé déclare ne pas avoir réussi à charger sa photo du premier coup, à cause du système restrictif refusant les fichiers aux extensions majuscules. Le neuvième répondant n'est pas parvenu à insérer une photo. Néanmoins, après une vérification ultérieure, celui-ci a résolu ledit problème puisque son CV comporte désormais son portrait.

Il a aussi chargé une photographie sans succès. De fait, la plateforme impose des fichiers avec une extension en minuscule tandis que la sienne s'avère être en majuscule. CVwanted devrait éviter ce type de contrainte excessive.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12)

Elle a aussi tenté d'y insérer une photo, mais le système l'a refusé.

(Cinquième répondante, vendeuse — p.21)

« Jusqu'à maintenant, bah, *a priori* il m'a servi à rien du tout, mais à rien de chez rien et en plus j' voulais rajouter une photo et je ne sais pas comment faire... », dit le répondant.

(*Neuvième répondant, banquier & informaticien — p.32*)

En somme, aucun problème technique significatif, hormis l'impossibilité de charger des fichiers aux extensions majuscules, n'est à signaler. Comme le mentionne la quatrième répondante, la nature de la problématique majeure réside dans le contenu des photographies. Actuellement, CVwanted ne procède à aucun contrôle automatique ou humain. Dès lors, certains membres insèrent des photos dévalorisantes. D'autres déposent des images totalement inadaptées telles des objets représentant des véhicules ou des personnages de bandes dessinées, voire même des photographies à connotation légèrement érotique. Ce genre de représentations peuvent apparaître aléatoirement sur la page d'accueil de CVwanted, visible par tous, y compris de potentielles entreprises hypothétiquement rebutées par ce manque de surveillance...

Un aspect non professionnel subsiste sur la page d'accueil. Sur celle-ci figurent des portraits miniatures aléatoires de cinquante-six membres. Passablement d'utilisateurs postent des photographies inadaptées. « Ça fait genre Badoo sans méchanceté... Ça fait un peu site de rencontre », avoue-t-elle. Elle évoque typiquement celle d'une femme allongée sur un sofa ou celle d'une personne qui a mis un lapin rose à la place de sa véritable identité. Des employeurs potentiels ne s'abstiendront guère de juger la plateforme immature. Exhiber les photos ne montre en outre aucune utilité, car l'on ne peut savoir dans quel domaine ils exercent uniquement en regardant leurs têtes. *Quelle en est la signification ? Un patron est censé choisir son employé exclusivement selon son faciès ?* « Ça fait un peu la société actuelle, si t'as pas une bonne tronche, bah, reste chez toi », poursuit-elle. La sondée ne récuse pas l'idée de déposer une image sur son *curriculum vitae*, mais elle mentionne l'inutilité de les afficher aléatoirement sur la page d'accueil. En guise de remplacement, elle propose d'insérer des références comme des témoignages de candidats qui viennent de décrocher un emploi grâce à CVwanted.

(*Quatrième répondante, cuisinière — p.18*)

4.6.3. Traduction de *curriculum vitae*

Lorsque les utilisateurs achèvent la rédaction de leur *curriculum vitae* en français, ils sont susceptibles de le traduire en anglais, allemand ou italien. Pour ce faire, il suffit de pointer le curseur de la souris sur « CV » placé au premier niveau du menu. Par la suite, le sous-menu « traduire un CV » apparaît. De là, une nouvelle page leur demande quel CV doit être traduit, car CVwanted permet la création d'un nombre illimité de CV. Ensuite, le système traduit automatiquement les en-têtes et les champs sont dupliqués. Pour finir, les membres se contentent de traduire les données nécessaires.

À l'évidence, certains sondés n'éprouvent pas forcément le besoin de traduire leur *curriculum vitae*, ceci dépend de plusieurs paramètres tels que celui du secteur d'activité. Des répondants avaient néanmoins connaissance de cet outil, mais malgré tout ces derniers n'ont pas réussi à le localiser dans la console d'administration. Notons que l'un d'entre eux est informaticien de profession. La traduction de CV n'est peut-être pas assez mise en évidence.

En dernier lieu, il ne comprend pas comment traduire son *curriculum vitae* en anglais.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p. 12)

Il se heurte d'ailleurs à l'impossibilité de rédiger son *curriculum vitae* en anglais et en allemand.

(Neuvième répondant, banquier & informaticien — p. 32)

Parmi les sondés interrogés, seuls les quatorzième et quinzième se sont attelés à la traduction de leurs *curriculum vitae*. Le quinzième répondant se déclare satisfait de la traduction semi-automatique des champs prédéfinis. Cette automatisation bénéficie d'ailleurs d'un sérieux avantage par rapport à la traduction intégrale qu'un utilisateur doit effectuer sur un traitement de texte classique. En outre, la quatorzième personne encourage vivement CVwanted à rajouter des langues supplémentaires, tout en précisant qu'il ne s'agit pas d'une priorité absolue.

Par ailleurs, elle souhaiterait avoir la possibilité de traduire son CV en portugais et en espagnol. Or, à ce jour, uniquement le français, l'anglais, l'allemand et l'italien demeurent disponibles. Quoiqu'elle mentionne que sa suggestion ne paraît pas très importante, dans la mesure où CVwanted ne semble pas viser le marché hispanique.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p. 48)

En plus, CVwanted donne l'opportunité de publier son *curriculum vitae* en anglais et en allemand en toute simplicité : il suffit de dupliquer son CV et les champs prédéfinis sont automatiquement traduits. Ensuite, l'on édite les informations à l'intérieur desdits champs.

(Quinzième répondant, chef de projet complexe — p. 52)

4.6.4. Création de plusieurs *curriculum vitae*

Les utilisateurs peuvent créer différents *curriculum vitae* afin de faire ressortir divers éléments selon le poste pour lequel ils aspirent à postuler. Cette option fonctionne par duplication, et la manipulation s'apparente à la traduction de CV détaillée à la sous-catégorie 4.6.3, page 95. Toutefois, deux répondants ne sont guère au courant de ce fait, alors qu'ils appètent cette fonctionnalité. Par ailleurs, il s'agit précisément des mêmes personnes désireuses de traduire leur CV sans y parvenir. Les sondés aux exigences relativement élevées risquent d'éprouver de la déception, alors que les outils existants de CVwanted suffiraient à leur bonheur.

Le sondé juge l'exemple très bon uniquement sous deux conditions. Il souhaiterait premièrement avoir un menu sous forme de liste qui donne la possibilité d'adresser différents *curriculum vitae* aux compagnies auprès desquelles il dépose sa candidature. S'il postule par exemple pour un métier comme celui de chef de projet informatique, il désirerait envoyer un CV différent que pour un poste axé sur la technique. En d'autres termes, l'on devrait pouvoir dupliquer son premier CV. Une fois reproduit, il supprimera ou rajoutera des informations sur son nouveau CV.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p. 12)

Il souhaiterait que l'on puisse choisir quelle version de son CV l'on envoie pour tel ou tel poste. « Je veux pouvoir aussi mettre en avant dans le CV en fonction du job que je vais chercher, mettre en avant certains points et puis mettre en arrière d'autre point », déclare-t-il.

(Neuvième répondant, banquier & informaticien — p.32)

La quatorzième répondante fait figure d'exception, puisqu'elle a créé différents *curriculum vitae*. Ceci s'explique du fait qu'elle oscille entre deux métiers — l'enseignement et l'hôtellerie-restauration — et qu'elle rédige actuellement un mémoire relatif à l'insertion professionnelle.

« Je trouve que pour moi personnellement j'ai trouvé génial. J'ai déjà fait plein de CV sur CVwanted. Je les transforme un peu... Comment dire ? Je les refais à mesure. Je vois plus ou moins le profil que l'employeur il veut, et moi je m'adapte. Je mets des choses plus en avant que d'autres. Ça dépend, si je vais me présenter dans une école [...] je vais pas mettre en avant la restauration, je vais mettre en avant le fait d'avoir donné des cours, de connaître la langue. [...] Et je mets les autres en arrière, un peu plus en retrait », révèle la répondante.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

4.6.5. Modèle et couleurs de CV

La gamme de modèles de *curriculum vitae* mis à disposition par CVwanted remporte un vif succès auprès de la majorité des répondants. La plupart d'entre eux accordent une importance significative au choix du modèle, et surtout aux couleurs. Certains déclarent même les choisir en fonction de critères bien spécifiques. Le deuxième sondé souhaite que la plateforme propose une collection encore plus étendue à l'avenir.

Le design et la liberté de personnaliser les couleurs du *curriculum vitae* lui plaisent beaucoup.

(Premier répondant, constructeur mouvement — p.9)

De même, il apprécie la possibilité de personnaliser les couleurs de son CV à souhait, quoiqu'il reste mitigé quant au faible nombre de modèles à disposition.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12)

La répondante apprécie également la possibilité de personnaliser son *curriculum vitae* en fuchsia, car le monde de la mode porte une attention toute particulière aux couleurs.

(Cinquième répondante, vendeuse — p.21)

De même, il apprécie la possibilité de personnaliser les couleurs de son CV à souhait, quoiqu'il reste mitigé quant au faible nombre de modèles à disposition.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12)

Le design et la mise en page conviennent parfaitement au sondé, quoiqu'il possède les compétences informatiques requises afin de créer son propre CV. Il souligne l'importance de

pouvoir personnaliser son CV. Ainsi, certains modèles correspondent bien mieux à tels corps de métiers qu'à d'autres.

(Neuvième répondant, banquier & informaticien — p.32)

Le sondé apprécie particulièrement la simplicité de l'interface d'administration tout comme la possibilité de choisir les couleurs et les modèles mis à disposition des utilisateurs. Même si les tons rougeâtres de son *curriculum vitae* ne correspondent pas forcément au symbolique, il semble tout de même envisageable d'établir des liens avec des références bibliques ; l'histoire relative au tabernacle de Moïse, au cordon cramoisi de Rahab la prostituée, au sang du Christ, de même qu'au rachat par le sang.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

Il apprécie également la possibilité de personnaliser les couleurs de son *curriculum vitae*, ainsi que la large gamme de modèles mis à disposition.

(Douzième répondant, imprimeur — p.42)

La répondante apprécie les possibilités de personnaliser les couleurs de son *curriculum vitae*.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

Il est tombé sur plusieurs sites, mais CVwanted demeure définitivement la meilleure plateforme, car elle propose les plus beaux *curriculum vitae* en terme de design. [...] CVwanted offre une large palette de modèles à disposition des membres ; qui plus est, l'utilisateur a également la possibilité d'en changer les couleurs de base.

(Quinzième répondant, chef de projet complexe — p.52)

De plus, elle trouve sympathique le fait de choisir le modèle et les couleurs des CV. Il s'agit cependant d'un petit plus qui ne revêt pas non plus une importance considérable pour décrocher un emploi plus facilement. La répondante mentionne du reste que les couleurs demeurent propres au goût de chacun : même si une couleur lui plaît, elle peut néanmoins déplaire à un recruteur.

(Dix-septième répondante, auxiliaire de vie — p.58)

Quoi qu'il en soit elle se souvient juste, premièrement, d'avoir rempli son *curriculum vitae* en toute simplicité ; et deuxièmement, d'avoir éprouvé du plaisir à choisir le design ainsi que les couleurs de son CV.

(Dix-huitième répondante, technicienne qualifiée — p.61)

Seuls deux membres accordent peu ou pas d'importance à l'apparence de leurs *curriculum vitae*. Cette prise de position semble éventuellement dépendre de leur personnalité. À l'évidence, les sondés en question ne connaissent pas du tout la même situation socio-économique. La treizième répondante travaille dans le secteur de la santé, qui n'est pas touché par la crise. Et le troisième sondé, cariste de profession, s'est inscrit sur CVwanted après un licenciement collectif.

Il se désintéresse des fonctionnalités et de la personnalisation du design offert par CVwanted. Sa seule obsession est de trouver un emploi. « Quand vous êtes en recherche d'emploi, vous

êtes désespéré. Vous avez une implication personnelle tout à fait différente des marguerites et des petites fleurs qui pourraient égayer le site », mentionne-t-il.

(Troisième répondant, cariste — p.15)

La sondée n'accorde aucune importance considérable aux modèles et aux couleurs que propose la plateforme — il suffit que les différentes sections restent distinctes les unes des autres ; ce qui semble le cas.

(Treizième répondante, médecin & infirmière — p.45)

L'unique source de profond désenchantement provient de la seizième répondante. Celle-ci compare les modèles CVwanted à ceux proposés par l'entreprise française DoYouBuzz. En fait, elle seule est au fait de cette plateforme. Ce mécontentement peut sembler minoritaire et insignifiant, mais DoYouBuzz s'impose comme le concurrent le plus sérieux de CVwanted. DoYouBuzz se situe à Nantes et à San Francisco, compte près de 300'000 utilisateurs et est composé d'une équipe de six personnes, dont un *web designer* (SAS. DOYOU MULTIMEDIA 2012b).

Contrairement à CVwanted, DoYouBuzz propose des modèles payants au design qui frôlent l'excellence. Son mari a décidé de dépenser dix euros afin d'acquérir un *curriculum vitae* sublime, ce qui s'avère très important pour l'image, selon la sondée. Son CV en ligne sur DoYouBuzz comporte beaucoup de finitions et de dégradés, par rapport à celui de CVwanted... Elle se dit plus contente d'avoir un CV payant et bien fait plutôt que gratuit, mais moins attrayant.

(Seizième répondante, chargée de clientèle — p.55)

4.6.6. Mise en page, édition et interface d'administration

Dans l'ensemble, la plupart des sondés semblent satisfaits de la console d'administration. Le principal sentiment de contentement réside dans la *simplicité* de l'interface d'administration.

Le sondé s'estime satisfait de la convivialité qu'offre l'interface d'administration et de l'ensemble des fonctionnalités, quoiqu'il ne les ait pas toutes testées.

(Premier répondant, constructeur mouvement — p.9)

Le menu se veut simple d'utilisation, même pour des personnes non initiées à l'informatique. La mise en page est un jeu d'enfant ; il suffit de déplacer les boîtes à l'aide de la souris afin de les placer à l'endroit désiré.

(Cinquième répondante, vendeuse — p.21)

Le sondé ne trouve rien à redire en ce qui concerne l'apparence ou la plateforme d'administration du site. Il se déclare on ne peut plus satisfait de ce côté-là.

(Septième répondant, boulanger-pâtissier — p.26)

D'ailleurs, le sondé souligne que l'interface d'administration s'avère vraiment simple d'utilisation.

(Dixième répondant, marketeur — p.36)

Le sondé apprécie particulièrement la simplicité de l'interface d'administration tout comme la possibilité de choisir les couleurs et les modèles mis à disposition des utilisateurs.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

« L'administration est nickel, c'est assez complet, c'est bon, simple, succinct », poursuit-il. Il déclare malgré tout ne pas avoir testé toutes les fonctionnalités de la plateforme, car il attend d'être conseillé par le service Inter-Entreprises.

(Douzième répondant, imprimeur — p.42)

Les champs sont très faciles à remplir, quoique l'on y consacre du temps, surtout si l'on a beaucoup d'expériences professionnelles.

(Treizième répondante, médecin & infirmière — p.45)

Le principal aspect déroutant concerne toutefois la séparation existant entre les données personnelles, comme l'adresse, et les autres données, telles que la formation. Effectivement, si l'on souhaite modifier des données personnelles, l'on doit passer par un menu, afin qu'une page annexe sous forme de formulaire s'ouvre. Certains membres préféreraient néanmoins éditer toutes les informations à partir de la même fenêtre. L'édition de champs non personnels pose également deux soucis majeurs. Premièrement, la boîte de dialogue est jugée trop petite. Deuxièmement, certains sondés n'ont pas découvert l'usage du « glissé déposé » afin de déplacer les blocs, voire même les informations contenues à l'intérieur de ces derniers.

Selon le modèle sélectionné, le champ nommé *résumé* ne s'affiche pas complètement, alors que sur d'autres le problème se révèle inexistant.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12)

Le répondant ne sait où éditer des informations telles que le niveau d'études. Il pense que CVwanted pourrait simplifier l'interface d'administration. « Ce n'est pas évident, ce n'est pas intuitif ».

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12)

Le sondé ne comprend pas pourquoi certaines de ses puces deviennent noires et d'autres blanches sur la description de ses expériences professionnelles. Sinon certaines locutions restent vagues. Que signifie le terme *déplacement* : *peu importe* ? Que signifie le mot *région* ? Le canton de Genève ? Le bassin lémanique ? La Suisse romande ?

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12)

Le répondant garde en mémoire la complexité de l'interface d'administration. Il n'apprécie guère le fait que les informations personnelles soient séparées du reste des champs à renseigner, comme l'expérience professionnelle.

(Troisième répondant, cariste — p.15)

Le sondé a récemment tenté d'ordonner ses expériences professionnelles dans l'ordre anté-chronologique, sans succès.

(Neuvième répondant, banquier & informaticien — p.32)

Sur la console d'administration, CVwanted affiche une barre qui stipule à combien de pour cent l'on a rempli son CV. Mais la sondée n'a pas réussi à le compléter à cent pour cent, car elle ignore quelles sont les informations manquantes.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

Lorsqu'on clique sur l'icône du crayon afin d'éditer son CV, la boîte de dialogue s'avère bien trop menue. CVwanted pourrait l'adapter à tout l'écran pour modifier les données aisément.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

L'éditition d'un CV ne s'avère pas intuitive. Les informations personnelles sont séparées du reste des sections, telles que l'expérience professionnelle ou la formation. Par ailleurs, la boîte de dialogue d'éditition qui s'ouvre est trop petite. L'on visualise à peine les données précédemment insérées.

(Quinzième répondant, chef de projet complexe — p.52)

4.6.7. Paramètres de confidentialité

CVwanted offre à ses utilisateurs la possibilité de régler les paramètres de confidentialité par le biais de sa console d'administration. L'ensemble de la procédure figure à l'annexe G à la page 143. Malgré tout, ladite procédure a l'air trop complexe. Des répondantes se déclarent choquées de voir leur *curriculum vitae* visible par tous sur les résultats des moteurs de recherche. Leur principale crainte réside dans le fait qu'une personne mal intentionnée pourrait tomber sur leur CV... Face à ce grave problème, susceptible de porter préjudice à l'image de la plateforme, une refonte des paramètres de confidentialité s'impose. CVwanted devrait par exemple décocher le référencement automatique par défaut et mener automatiquement l'utilisateur vers les paramètres de sécurité, dont la plupart des coches seront désactivées d'office. Par ailleurs, l'aide sous forme d'infobulles — voir la figure 15 à la page 145 — ne semble pas être assez mise en valeur.

Il suggère toutefois au créateur de CVwanted d'informer davantage les membres sur la confidentialité. L'interface d'administration s'avère pour le moins riche, et parfois l'on ne mesure pas vraiment les conséquences qu'engendre telle ou telle coche qu'on active. Le répondant souhaiterait obtenir des informations claires afin de connaître les données qui seront rendues publiques et celles qui resteront confidentielles.

(Neuvième répondant, banquier & informaticien — p.32)

La sondée demande comment nous avons obtenu ses coordonnées, car nous ne sommes pas étudiants en médecine. La répondante frémit d'effroi lorsqu'elle apprend que son CV s'avère visible de tout un chacun sur la Toile ! Vu qu'elle dispose d'une connexion Internet, nous lui proposons de taper son prénom, de même que son nom de famille, sur Google ; son *curriculum vitae* en ligne apparaît dans les premiers résultats. « Non ! mais là... je suis sur le choc ! [...] J'ai cru que le CV il est seulement dans ce site pour les gens qui cherchent de l'emploi paramédical ou médical. Je ne croyais pas du tout que n'importe quelle personne pouvait accéder, et voir mon CV (*sic*) », déclare-t-elle d'un air horrifié. Elle craint par-dessus tout que des pervers aperçoivent son adresse et débarquent chez elle pour lui faire du mal.[...]

De plus, CVwanted doit être extrêmement clair et précis sur la notion de confidentialité. La répondante pense, à peu de chose près, que si l'on possède un nom d'utilisateur et un mot de passe, toutes les données contenues dans la plateforme demeureront définitivement non accessibles au grand public.

(Treizième répondante, médecin & infirmière — p.45)

La répondante cède à la colère, car des informations personnelles, telles que son adresse, demeurent visibles de tous. Récemment, elle a rencontré une nouvelle camarade, dans l'hôtel auprès duquel elle travaille. Celle-ci a trouvé son numéro de téléphone portable sur son CV en ligne, par le biais de Google. Mais une personne mal intentionnée aurait tout aussi bien pu obtenir ses coordonnées ! Dans ces conditions, certaines données doivent être accessibles seulement aux recruteurs. La sondée suggère vivement à CVwanted de revoir sa politique de confidentialité. « C'est horrible que tout le monde voie et qu'on ne puisse rien faire », déclare-t-elle. Son mari ne sait plus comment retourner sur la console d'administration pour éditer le *curriculum vitae* de sa femme. Elle se sent donc condamnée à laisser ses informations aux yeux de tous sur les moteurs de recherche. « C'est horrible », redit-elle.

(Seizième répondante, chargée de clientèle — p.55)

« J'ai pas envie que tout le monde sache mon nom et mon numéro », dit-elle. Effectivement, elle souhaite que seuls les professionnels puissent avoir accès à l'ensemble des informations de son *curriculum vitae*. De la sorte, pourquoi ne pas proposer une adresse permettant de visualiser toutes les données de son CV ? Elle annexerait ladite adresse exclusivement sur les sites d'annonces spécialisés. Par contre, ceux qui tombent sur son *curriculum vitae* via Google ne devraient pas apercevoir son adresse et son numéro de téléphone portable par exemple. Elle n'a toutefois connu aucun problème jusqu'ici. « À part un appel à la limite idiot, pour moi c'est tout ce qu'on peut risquer », reprend-elle.

(Dix-septième répondante, auxiliaire de vie — p.58)

4.6.8. Visualisation sur tablettes ou *smartphones*

Deux sondés, professionnels dans le secteur de l'informatique, font part de quelques inconvénients inhérents à la visualisation d'un *curriculum vitae* sur des appareils mobiles. Selon eux, CVwanted devrait proposer une mise en page spécifique adaptée à de tels appareils. L'idée maîtresse consiste notamment à instaurer un système dit d'accordéon — voir la figure 8 à la page 116.

Le bloc d'*information personnelle* n'est pas assez mis en avant malgré son importance capitale. Il souhaite que les utilisateurs puissent de même paramétrer un accordéon pour les longs CV.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12)

En ce qui concerne les smartphones, l'implémentation d'un accordéon s'envisage. Autrement dit, les utilisateurs nomades tomberont sur une interface où figurent uniquement des titres tels que la formation ou l'expérience. De là, ils devront de toucher un des boutons avec leur index afin que le menu se déroule.

(Dixième répondant, marketeur — p.36)

À l'heure actuelle, le rendu est illisible sur un téléphone intelligent, car l'on est obligé de zoomer segment par segment afin de voir ce que contient un CV. Ceux qui consulteront le *curriculum vitae* via le code QR des cartes de visite du répondant resteront mitigés.

(Dixième répondant, marketeur — p.36)

4.6.9. Logos

Dans le bloc relatif à l'expérience professionnelle de la plateforme CVwanted, les utilisateurs bénéficient de la possibilité d'afficher les logos d'entreprises pour lesquelles ils ont travaillé — cf. annexe F à la page 142. Quoiqu'uniquement abordée par trois membres, cette thématique ne semble guère témoigner d'une préoccupation majeure, mais les *retours positifs* jouent toutefois en la faveur de CVwanted ; les deuxième et quatorzième sondées apprécient particulièrement l'accroche visuelle provoquée par lesdits logos.

Il mentionne trois fois le fait de pouvoir mettre le logo des entreprises pour lesquelles il a travaillé sur son CV. « C'est pas mal, ça accroche », dit-il.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12)

La répondante apprécie les possibilités de personnaliser les couleurs de son *curriculum vitae* ; qui plus est, elle affectionne particulièrement le fait d'insérer les logos des entreprises auprès desquelles elle a travaillé. Après tout, CVwanted a raison de les faire apparaître seulement sur le CV en ligne, et non sur le format d'exportation de la version PDF. Il va sans dire que les logos trouvent leur utilité uniquement sur un navigateur web, mais non pas sur une version PDF. Elle n'est cependant pas en mesure d'expliquer les fondements de sa pensée.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

Bien que la quatorzième et le quinzième sondé semblent également apprécier la possibilité d'insérer des logos, un détail agaçant attire leurs attentions : la disparition des logotypes lors de la duplication d'un *curriculum vitae* pour le traduire dans une autre langue. Autrement dit, un utilisateur se voit contraint de recharger tous les logos *ad hoc* s'il tient à conserver un rendu uniforme.

La quatorzième répondante propose d'insérer les logos des établissements scolaires au sein desquels elle a étudié. Cette proposition s'inscrit d'ailleurs dans une même logique, à savoir celle d'un renforcement visuel non négligeable.

La sondée suggère toutefois au fondateur de CVwanted d'offrir l'opportunité de pouvoir déposer le logo des établissements scolaires sur son CV. De plus, lorsqu'on duplique un CV, les logos disparaissent sur le CV copié. CVwanted devrait donc corriger ce problème.

(Quatorzième répondante, éducatrice & hôtelière — p.48)

Pour le reste, lorsqu'on duplique un CV, les logos ne se répliquent guère. « Pour moi, c'est un truc bête, mais ça fait partie des détails embêtants », confie le sondé.

(Quinzième répondant, chef de projet complexe — p.52)

La prise de position minoritaire par rapport aux logotypes s'explique probablement par le fait que passablement de répondants n'ont pas consulté leur *curriculum vitae* depuis une période relativement longue. De plus, CVwanted offre uniquement une fonctionnalité permettant de ne charger des logos qu'à partir d'un disque dur local. Par conséquent, le processus qui consiste à télécharger un logo d'entreprise sur Internet pour ensuite le déposer sur CVwanted peut s'avérer trop fastidieux ou complexe pour l'utilisateur lambda. Quoi qu'il en soit, la liberté d'afficher des logos ou non accroît la possibilité de plaire au plus grand nombre de membres.

Les logotypes sont en principe protégés en matière du droit des marques (*trademark* en anglais), droit rattaché à celui de la propriété intellectuelle (LEMPER 2012). En conséquence, l'accord préalable des entreprises se révèle habituellement nécessaire afin que CVwanted puisse les déployer sur sa plateforme. Tous les logos ne sont malgré tout pas soumis aux mêmes législations. À titre d'exemple, celles-ci varient selon les pays et selon les symboles mis en œuvre, tels que ® (marque déposée) ou ™ (marque non déposée) (*ibid.*). Nonobstant cela, les compagnies se montrent permissives à l'égard des réseaux sociaux comme Facebook et LinkedIn, qui autorisent aux utilisateurs l'affichage de leurs logos. Attendu que les membres de CVwanted utilisent des logotypes à des fins d'enjolivement, les sociétés intéressées ne semblent subir aucun préjudice indu. L'avis d'un juriste, expert dans les questions législatives touchant à Internet, reste toutefois recommandé.

4.6.10. Lettres de nouvelles

Lorsqu'une personne s'inscrit sur CVwanted, la réception de *newsletters* se produit spontanément. L'utilisateur lambda peut malgré tout remettre ce choix en question dans les paramètres. Toutefois, l'ensemble des membres a exclusivement reçu un e-mail dont le contenu stipulait qu'ils risqueraient d'être contactés afin de participer à cette enquête qualitative. En fin de compte, seuls le premier répondant et la quatorzième ont déclaré avoir consulté ledit e-mail lors du premier contact téléphonique.

Il apprécie en outre le fait d'être informé par le biais des *newsletters*.

(Premier répondant, constructeur mouvement — p.9)

La dix-huitième répondante suggère un système d'alerte par e-mail si un membre s'avère inactif. Cette possibilité semble intéressante, quoique certains utilisateurs risquent de ne pas consulter l'avertissement. D'ailleurs, la sondée en question ignorait totalement l'existence de cette enquête qualitative, puisqu'elle déclare ne pas avoir reçu ou aperçu l'e-mail en provenance de la plateforme.

« En fin de compte, ce que je pourrais dire à la rigueur, c'est, comme moi ça fait très longtemps que je ne suis pas allée dessus... Ça serait bien qu'il rappelle aux gens par mail de revoir ou peut-être de refaire leur CV », stipule-t-elle.

(Dix-huitième répondante, technicienne qualifiée — p.61)

4.6.11. Implémentation de *tweets* et de blogs

L'implémentation de gazouillis ou de son blog concerne uniquement deux répondants. Il va sans dire que cette fonctionnalité touche les technophiles. Toutefois, le dixième sondé — pasteur et agent de sécurité — fait office de preuve que ces genres d'outils n'est pas réservé qu'aux informaticiens, par exemple. Le principal avantage réside dans le fait de *dynamiser son curriculum vitæ* puisque toutes les autres informations demeurent *statiques*.

CVwanted est plus qu'un *curriculum vitæ* pour le répondant. En plus des fonctionnalités de base telles que la personnalisation d'apparence de son CV, le sondé apprécie également les interactions offertes avec les autres médias sociaux. Lorsque le répondant envoie par exemple des gazouillis sur Twitter, ceux-ci s'affichent automatiquement sur CVwanted. Cette dynamisation rend le CV plus vivant. Il envisage même d'utiliser la fonction qui permet d'importer le contenu de ses blogs en passant par un flux RSS. Toute personne qui consultera son CV pourra voir qu'il publie régulièrement des articles sur Internet dans le domaine du marketing.

(Dixième répondant, marketeur — p.36)

En outre, le répondant vient également d'importer le flux RSS de son blog afin qu'il s'affiche sur CVwanted. Ainsi, lorsqu'il poste un nouveau billet sur sa page personnelle, le tout s'actualise automatiquement sur son journal web. « Ça rend le CV vivant », déclare-t-il avec enthousiasme. Il souligne d'ailleurs la gratuité de toutes les fonctions disponibles.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

En outre, le répondant vient également d'importer le flux RSS de son blog afin qu'il s'affiche sur CVwanted. Ainsi, lorsqu'il poste un nouveau billet sur sa page personnelle, le tout s'actualise automatiquement sur son journal web. « Ça rend le CV vivant », déclare-t-il avec enthousiasme. Il souligne d'ailleurs la gratuité de toutes les fonctions disponibles.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

Il souligne du reste que CVwanted a raison de proposer des fonctionnalités supplémentaires comme l'implémentation de blogs. Ceci permet de mieux connaître la personne, au-delà de ses compétences professionnelles.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

Bien que le répondant ne blogue ni ne gazouille, il trouve toutefois intéressant que CVwanted propose une fonction d'importation de Twitter et de blogs.

(Quinzième répondant, chef de projet complexe — p.52)

Au-delà des entrevues, notre propre expérience nous pousse pourtant à relever que la fonctionnalité d'implémentation de blogs ou de gazouillis, appréciée par certains sondés, a besoin d'être perfectionnée. Effectivement, si le lien RSS d'un blog comporte des caractères spéciaux tels que des points d'interrogation, le système le refusera systématiquement. Au moment présent, la seule possibilité consiste à passer par un service de réduction d'URL comme Bit.Ly par exemple. Mais cette astuce est souvent méconnue par des utilisateurs possesseurs de blogs.

4.6.12. Cartes de visites

Trois répondants de sexe masculin et d'âge moyen ont pris l'initiative de réaliser des cartes de visite en mentionnant leur adresse CVwanted sur celles-ci. Le dixième sondé a annexé son adresse sous forme de code QR. Même si CVwanted se positionne comme une plateforme numérique moderne, les cartes de visite restent toujours d'actualité. Cependant, seuls des utilisateurs relativement technophiles joignent leurs adresses sur lesdites cartes. D'autres membres auraient éventuellement trouvé satisfaction en faisant de même, sans toutefois y avoir pensé.

Pour le reste, il vient de commander des cartes de visite traditionnelles où figure l'adresse web de son *curriculum vitae* — une technique qui augmente notamment les chances de décrocher un emploi.

(Premier répondant, constructeur mouvement — p.9)

Il a créé des cartes de visites faites maison, avec sa propre imprimante, mais depuis peu, il vient de commander des cartes imprimées par un professionnel où figure même l'adresse web de son *curriculum vitae*. Le répondant espère ainsi les distribuer lors de conférences.

(Deuxième répondant, informaticien en sécurité — p.12)

D'une part, il vient de créer des cartes de visite où figure le code QR de son adresse CVwanted. Grâce à un smartphone connecté à Internet, il suffit de photographier ledit code QR — sorte de code-barre en deux dimensions — afin de lire son *curriculum vitae*.

(Dixième répondant, marketeur — p.36)

4.6.13. Importation de données LinkedIn

CVwanted propose aux nouveaux adhérents d'importer les données de leur compte LinkedIn. Seul le onzième sondé déclare avoir testé cette fonctionnalité, mais celle-ci demeure sujette à diverses erreurs. De plus, cette fonctionnalité plairait à un grand nombre de personnes désireuses de ne pas perdre du temps lors de la rédaction de leur *curriculum vitae*. Il suffirait alors de la rendre plus visible.

Après s'être inscrit sur CVwanted, le sondé a tenté d'utiliser la fonctionnalité qui permet d'importer les données de son compte LinkedIn sur CVwanted. Le but consiste à ne pas retaper toutes les informations qui concernent l'expérience professionnelle et les études. Or, une fois qu'il a inséré son nom d'utilisateur et son mot de passe LinkedIn, un message d'erreur s'est affiché.

(Onzième répondant, pasteur & agent de sécurité — p.39)

5. Recommendations

Cette section est divisée en deux. Premièrement, nous formulerons des recommandations de stratégie d'entreprise. Ainsi, nous prodiguerons par exemple des suggestions relatives au marketing et à la communication. Nous soumettrons deuxièmement des recommandations techniques de fonctionnalités à améliorer ou à créer sur CVwanted.

Toutes les recommandations découlent indubitablement de l'analyse. Elles prennent naissance selon trois cas de figure envisageables. En premier lieu entrent en jeu les recommandations reprises telles quelles par un sondé ou plus. Interviennent ensuite les recommandations légèrement modifiées par rapport aux idées initiales émises par un ou plusieurs répondants. En dernier lieu entrent en scène nos recommandations strictement personnelles, puisant notamment leurs sources dans des problématiques abordées tout au long des entrevues.

5.1. Recommandations de stratégie d'entreprise

5.1.1. Capital de départ

La majorité des recommandations formulées dans ce travail demeurent applicables à condition de mobiliser suffisamment de fonds. Sa récolte s'annonce cruciale et inéluctable pour mettre en route une affaire. Notamment au vu de la conjoncture économique, nous pensons que CVwanted rencontrera passablement de difficultés pour obtenir un crédit de la part d'un institut financier.

Si CVwanted aspire à devenir un standard sur le marché des *curriculum vitae* en ligne, elle devra investir des capitaux relativement lourds. L'amélioration d'une telle plateforme nécessite un savoir-faire spécifique, facturé par des heures de développement. De la sorte, une *levée de fonds* auprès de spécialistes du secteur de la technologie semble, à notre avis, la meilleure option qui s'offre à elle. Dans la pratique, nous recommandons à Monsieur STUCKI de faire jouer son réseau, et de participer aux forums internationaux majeurs spécialisés dans les nouvelles technologies afin de trouver des investisseurs.

5.1.2. Marketing et communication destiné aux futurs clients de CVwanted

Établir une stratégie exhaustive de marketing afin de prospecter des clients aurait, sans le moindre doute, fait l'objet d'un second travail de *bachelor*. De ce fait, nous formulons des recommandations générales ci-dessous.

Quel type de client CVwanted devrait-elle cibler ? Les plateformes d'annonces comme JobUp ? Les petites ou les grandes entreprises ? La réponse est incontestablement subjective et dépend notamment de notre analyse ainsi que de notre appréciation personnelle.

Nous jugeons crédible, mais quelque peu risqué d'entamer une collaboration avec des sites d'annonces en ligne tel que JobUp. Effectivement, ce dernier percevrait éventuellement CVwanted

comme une menace. Certes, JobUp est incontestablement la plateforme la plus utilisée en Suisse pour la recherche d'emploi. Malgré tout, elle ne fait que d'agréger les offres de plusieurs demandeurs d'emploi du marché romand. Passablement d'annonces mènent en fait vers les « pages carrière » des sociétés en question. Ainsi, les entreprises concernées pourraient toujours exiger des postulants l'utilisation de la plateforme CVwanted. Bien entendu, la possibilité de postuler par CVwanted, directement sur JobUp, s'avère encore plus pratique. Mais tout dépend de la réaction de JobUp. De la sorte, nous recommandons à Monsieur STUKI de tenter une première approche avec JobUp, sans toutefois en révéler trop. Ensuite, il agira en conséquence, selon la réaction de JobUp.

Cibler les petites entreprises ne semble pas totalement dénué de sens. À dire vrai, certaines d'entre elles apprécieront peut-être les fonctionnalités offertes par CVwanted. Mais elles risqueraient pourtant de ne pas y adhérer par crainte que la plateforme ne prenne son essor, surtout si aucune grande entreprise ne l'utilise. De plus, les petites entreprises ont une capacité financière limitée. CVwanted rencontrera ainsi des difficultés à se financer. Nous conseillons alors de ne pas cibler les petites entreprises dans l'immédiat. Toutefois, ces dernières pourraient s'inscrire à CVwanted si elles le désirent. Pour ce faire, nous recommandons par exemple l'inscription via le système de paiement PayPal. Pour le moment, les entreprises peuvent adhérer à CVwanted uniquement en contactant préalablement son fondateur par e-mail.

Les grandes entreprises comme les multinationales sont contraintes de créer elles-mêmes des formulaires de candidature sur leur site afin d'organiser aux mieux la gestion des candidatures. Effectivement, personne ne leur a proposé une alternative viable. Les multinationales seraient ainsi les plus intéressées par CVwanted. Leur but ne consiste assurément pas à concevoir un système de gestion de *curriculum vitae*. Autrement dit, CVwanted ne s'impose pas comme un concurrent, mais plutôt comme un puissant allié ! Les multinationales pourraient enfin gérer efficacement les candidatures, toujours mises à jour. De la sorte, les multinationales constituent une cible prioritaire. Nous suggérons alors de commencer par repérer une multinationale présente sur le canton de Genève. Effectivement, dans la même optique que le premier sondé, nous recommandons de cibler un secteur précis. L'adhésion d'une multinationale à CVwanted suscitera probablement un « effet boule de neige » auprès des autres.

5.1.3. Marketing et communication destiné aux membres CVwanted

Apporter plus de clarté quant au CV en ligne. Les répondants ont certes compris que CVwanted leur permet de créer un *curriculum vitae* sur la Toile. Mais comment l'utiliser par la suite ? Chaque sondé décrit sa propre vision. À titre d'exemple, certains attendent juste d'être contactés par un recruteur. D'autres pensent qu'un CV fait office de carte de visite numérique. Avec un peu de chances, un employeur tombera peut-être dessus grâce aux moteurs de recherche... En somme, CVwanted manque cruellement de clarté quant à l'utilité d'avoir un *curriculum vitae* en ligne. La plupart des plateformes — comme Google Drive ou Dropbox — présentent une petite vidéo ludique, afin d'expliquer le but et le fonctionnement de leurs services. D'ailleurs, les vidéos sont souvent réalisées en deux dimensions et mettent en scène des personnages affables. CVwanted devrait s'en inspirer. Ci-après, voici une liste des thèmes que CVwanted pourrait aborder dans sa vidéo.

1. Messages principaux

- (a) **Gratuité.**
- (b) **Simplicité :** par rapport à la rédaction d'un CV sur un traitement de texte classique.
- (c) **Rapidité :** par rapport au CV classique, et encore plus rapide si l'on possède un compte LinkedIn (*importation de données*).
- (d) **Écologique.**

2. Fonctionnalité qui permet d'aller plus loin qu'un CV classique.

- (a) Créer plusieurs CV : un *curriculum vitae* adapté pour chaque type de postulation.
- (b) Traduire son CV en plusieurs langues : bien plus rapide que sur un CV classique.
- (c) Disposer d'une large palette de modèle de CV personnalisable et de qualité professionnelle.
- (d) Déposer les liens de ses réseaux sociaux.
- (e) Importer ses *tweets* et son blog.
- (f) Devenir visible sur Google ou rester totalement anonyme.

3. Utilisation concrète et actuelle de CVwanted

- (a) Postuler en envoyant son lien CVwanted par e-mail ou par formulaire électronique. Insister sur le fait que le CV est toujours mis à jour contrairement au CV classique envoyé par pièce jointe.
- (b) Joindre son adresse CVwanted sur ses réseaux sociaux et sur son site.
- (c) Distribuer des cartes de visite professionnelles avec un code QR.

4. Utilisation concrète et future de CVwanted

- (a) Mentionner l'exemple disponible à l'annexe A à la page 129. Insister sur la mise à jour constante, sur la rapidité de cette nouvelle solution et sur la possibilité de personnaliser l'envoi de pièces jointes — certifications, lettres de motivation, etc.

L'exemple relatif à la réalisation d'une vidéo mentionnée ci-devant est destiné aux particuliers. Mais CVwanted pourrait parfaitement en créer une pour les entreprises. Bien entendu, elle adaptera le contenu en conséquence.

Supports de communication. À l'heure actuelle, CVwanted assure essentiellement sa promotion sur Internet de deux manières. Premièrement sur sa page personnelle et deuxièmement sur Google, grâce à AdWords — système publicitaire payant dont la mission consiste notamment à diffuser des annonces sur son propre moteur de recherche. En plus de se promouvoir auprès d'autres sites web, les moyens traditionnels s'imposent. Nous invitons CVwanted à poursuivre la distribution d'encarts auprès de la gent estudiantine, mais également de cibler le reste de population en âge de travailler. CVwanted a participé au Salon RH en octobre 2011, afin de faire connaître sa plateforme

auprès des professionnels. Nous l'encourageons à continuer dans cette voie. Sous la houlette d'un expert en marketing, CVwanted pourrait définir une stratégie commerciale par le biais de médias grands publics comme la presse et la télévision. Il va sans dire que ces objectifs sont atteignables uniquement sous l'influence de capitaux relativement importants.

5.1.4. Formation et perfectionnement

Nous jugeons indispensable la formation aux nouvelles technologies RH 2.0 & 3.0. CVwanted est tenu d'offrir un support aux utilisateurs qui ont besoin d'aide ou de conseils. De simples didacticiels pourraient par exemple être envisagés. Mais nous recommandons également d'établir des partenariats avec des entreprises spécialisées dans les ressources humaines, afin de répondre aux besoins des candidats soucieux de leur image. Comment un membre peut-il s'assurer que son *curriculum vitae* respecte les normes ? Est-ce raisonnable de créer un lien vers sa page Facebook ? De quelle façon doit-il postuler en ligne ? Simplement en déposant l'adresse Internet de son CV par e-mail ou par un autre moyen ? Non seulement nous donnerons des recommandations au sujet des membres de CVwanted, mais aussi des agences de réinsertion professionnelle, des entreprises et des écoles.

Formation pour les membres CVwanted. Certains membres songent à solliciter l'avis d'un spécialiste afin que leur *curriculum vitae* soit conçu dans les règles de l'art. CVwanted s'associerait alors avec une entreprise spécialisée dans le secteur des ressources humaines. Pour ce faire, des forfaits devraient être mis à disposition. Ceux-ci comprennent par exemple la simple correction ou la possibilité de traduire son CV. Afin d'être *proactif*, CVwanted pourrait même proposer un *bilan de compétences*. L'utilisateur prendrait alors rendez-vous pour effectuer divers tests et entretiens fictifs. Contrairement aux bilans de compétences classiques, celui de CVwanted inclurait également des cours relatifs à l'*identité numérique*. Nous estimons que CVwanted a notamment pour objectif d'aider une personne à retrouver un emploi plus facilement, tout en gérant son image sur Internet de façon professionnelle.

Formation pour les agences de réinsertion professionnelle. L'analyse démontre que les formateurs, dont la mission consiste à aider les demandeurs d'emploi à se réintégrer dans le milieu professionnel, portent différents jugements de valeur sur les *curriculum vitae* en ligne : certains en conseillent la création tandis que d'autres vont jusqu'à décourager toute utilisation de CV numériques. Sauf erreur de notre part, même les formateurs au fait de CVwanted ne la connaissent pas suffisamment. À titre d'exemple, certains d'entre eux ignorent la fonctionnalité multi-CV. Nous encourageons ainsi CVwanted à offrir des cours aux formateurs en leur expliquant les enjeux du CV en ligne, qui prendra en principe son essor dans un futur proche. De plus, CVwanted pourrait leur montrer comment utiliser les fonctionnalités les plus importantes et souligner l'importance de l'*identité numérique*. Par exemple, rappeler qu'un *curriculum vitae* en ligne devrait constamment être mis à jour demeure majeur. Nous mettons l'accent sur l'importance de cette formation puisque les chômeurs risquent de délaisser CVwanted, si les formateurs ne leur apportent pas suffisamment d'aide. Pour rappel, les personnes touchées par la désoccupation forment l'essence même des inscriptions sur CVwanted.

Formation pour les écoles obligatoires. Selon les recommandations formulées par la quatorzième répondante, nous encourageons CVwanted à prendre contact avec le *département de l'instruction publique (DIP)*. CVwanted pourrait dès lors introduire sa plateforme auprès des responsables du *plan d'études roman (PER)*. Ainsi, les enseignants romands donneraient notamment des cours relatifs aux *curriculum vitae* en ligne aux élèves en fin de scolarité. Certes, la plupart d'entre eux n'intégreront pas directement le marché du travail. Toutefois, ces derniers connaîtront au moins les nouvelles techniques de postulation en ligne pour être à même de les utiliser plus tard.

Formation pour les écoles postobligatoires. Sur son site Internet, CVwanted dit également cibler les universités et les hautes écoles en plus des entreprises. Toutefois, nous considérons qu'une simple campagne marketing sur la Toile s'avère insuffisante afin de convaincre le secteur de l'éducation. Nous suggérons alors de prendre contact avec les responsables des écoles dans le but d'introduire les *curriculum vitae* en ligne aux professeurs ainsi qu'aux élèves. Une université membre de CVwanted conseillerait à ses étudiants de s'inscrire sur la plateforme. À titre d'exemple, un professeur recommanderait alors directement un élève à une entreprise. En d'autres termes, une certaine collaboration entre les compagnies et les écoles pourrait être établie. En outre, CVwanted permettrait au corps enseignant d'effectuer des recherches ciblées quant aux compétences de leurs étudiants.

Formation pour les entreprises. Toutes les entreprises qui adhéreront à CVwanted sont différentes. Ainsi, leurs compréhensions des technologies relatives aux *curriculum vitae* diffèrent probablement de celle de CVwanted. C'est pourquoi observer et écouter le client s'avère primordial. Pour rappel, les compagnies constituent la principale source de revenus. Le but consiste à éviter tout malentendu ou toute utilisation inappropriée de la plateforme pouvant amener le client à la délaisser. Par conséquent, une fois ses besoins et son comportement identifiés, CVwanted devrait fournir une formation *sur-mesure* adaptée à chaque entreprise.

5.2. Recommandations techniques

5.2.1. Sécurité et confidentialité

Améliorer les paramètres de confidentialité. Le fonctionnement des paramètres de sécurité actuels — voir l'annexe G à la page 143 —, de même que l'analyse *ad hoc*, démontre les traverses éprouvées par certains membres. Rechercher les paramètres sécuritaires dans l'interface d'administration, ainsi que le fait de comprendre leurs répercussions, s'avère complexe. Une fois qu'un utilisateur active son *curriculum vitae* — voir la figure 11 à la page 143 —, nous suggérons la redirection automatique vers lesdits paramètres — cf. figure 13 à la page 144. Dès lors, un bref didacticiel vidéo disponible en plusieurs langues s'afficherait automatiquement, afin d'expliquer le processus desdits paramètres. À dire vrai, nous estimons que certains membres sont jugés plus aptes à visionner une petite vidéo plutôt que de lire des infobulles, comme celles illustrées dans la figure 15 à la page 145.

Éviter les abus de postulation. Par rapport à la solution de postulation future envisagée par CVwanted, disponible à l'annexe A de la page 129, l'analyse démontre certains risques. Autrement dit, la simplicité de ladite solution inciterait quelques membres à postuler, bien qu'ils n'aient pas les compétences requises. Toute entreprise pourrait ainsi, lors de la création d'une annonce, exiger plusieurs critères obligatoires, tels que la maîtrise de certaines langues et des compétences informatiques spécifiques. Un candidat dont les compétences se révèlent insuffisantes se verrait refuser l'envoi de son dossier, un message d'erreur se chargeant d'en annoncer la raison.

5.2.2. Design

Réviser l'exportation de *curriculum vitae* CVwanted au format PDF. L'exportation des *curriculum vitae* CVwanted au format PDF demeure, à n'en pas douter, la fonctionnalité la plus insatisfaisante. La personnalisation et la mise en page doivent absolument être améliorées, car l'impression de CV reste, comme le prouve l'analyse, toujours de mise. Nous proposons alors deux solutions, afin de plaire à l'ensemble des sondés.

1. Exportation de *curriculum vitae* semi-personnalisée
2. Exportation de *curriculum vitae* totalement personnalisée

Exportation de CV semi-personnalisée. Chaque membre pourrait personnaliser la mise en page de son *curriculum vitae* au format PDF. Ainsi, CVwanted laisserait le choix parmi différentes fontes et tailles. Nous recommandons également la possibilité de glisser puis déposer les blocs d'information, comme l'expérience professionnelle et la formation. De la sorte, chacun serait à même de personnaliser son CV PDF à sa guise. En outre, la possibilité de faire tenir son *curriculum vitae* sur une page doit à tout prix être possible.

Exportation de CV totalement personnalisée. Quelques membres ressentiront encore de l'insatisfaction au regard de la nouvelle exportation semi-personnalisée décrite ci-dessus. CVwanted se contenterait alors de proposer l'importation de *curriculum vitae* rédigé avec une application tierce. Un risque subsiste malgré tout. Nous pensons notamment à un problème d'uniformisation, puisque les données sont décentralisées. À titre d'exemple, un membre pourrait rajouter une information sur son *curriculum vitae* en ligne, en omettant de la répercuter sur l'autre CV. Pour éviter ce genre de désagrément, CVwanted se permettra par exemple d'afficher un message d'avertissement, afin que l'utilisateur apporte les modifications sur le *curriculum vitae ad hoc*. Nous estimons néanmoins que la plupart des utilisateurs intéressés se montrent souvent très exigeants. De fait, ils risquent rarement de commettre ce type d'oubli, car leur image peut être mise en jeu.

Rajouter des formats d'exportation de CV. En plus d'offrir la possibilité de générer un *curriculum vitae* CVwanted en PDF, nous proposons l'implémentation des autres formats les plus usités. Nous recommandons le format DOC de Microsoft Word ainsi que le format ODF, notamment utilisé par la suite OpenOffice.org et LibreOffice.

Contrôler les photographies déposées par les membres. Afin d'éviter que les utilisateurs déposent des photographies inappropriées sur leur *curriculum vitae*, CVwanted devrait insister sur l'importance de faire bonne figure sur la Toile ; qui plus est, rappeler le côté professionnel de la plateforme ne semble guère superflu. Un message d'information suggérerait donc aux membres de déposer une photographie portrait de qualité suffisante. Malgré tout, CVwanted se doit de procéder à une *vérification manuelle* de chaque image. À l'heure actuelle, cette tâche ne peut sans nul doute être automatisée, du moins à la perfection. En sus, les internautes devraient également être invités à signaler des abus par l'entremise d'un système dédié. En outre, pourquoi un *curriculum vitae* en ligne mimerait-il un CV classique ? CVwanted pourrait de cette manière proposer l'insertion de photographies de taille supérieure. Effectivement, l'on peine à les visualiser, car le format de 100 pixels sur 150 s'avère peu adapté.

Professionnaliser les modèles de CV. La plupart des répondants, comme le démontre l'analyse, accordent une importance de grande envergure quant au design de leurs *curriculum vitae*. Offrir la meilleure image de soi-même demeure primordial pour la majorité des membres, par souci d'augmenter leurs chances sur le marché du travail. C'est pourquoi une collaboration avec plusieurs graphistes professionnels du web est fortement recommandée. En plus de la gratuité des CV, CVwanted devrait proposer l'acquisition de modèles payants. Certains utilisateurs se déclareraient prêts à dépenser une dizaine de francs suisses en vue de se procurer un design encore plus détaillé, et surtout moins usité. Or, CVwanted pourrait même vendre des CV sur-mesure, à des prix supérieurs naturellement. Ainsi, un membre entrerait en contact avec un *web designer* afin d'exprimer ses souhaits, pour finalement détenir un *curriculum vitae* unique. En sus, CVwanted pourrait aussi conseiller aux membres spécialisés dans le domaine de l'informatique de créer leur propre design — par le biais du langage informatique nommé CSS. Néanmoins, ces derniers devraient être exemplaires, puisque l'image de la plateforme rentre également en jeu ; un contrôle humain s'avère nécessaire dans ce cas.

Implémenter la déposition de logo pour les formations et en simplifier la procédure de déposition. Tout comme pour l'expérience professionnelle, les membres devraient pouvoir importer les logos des établissements scolaires au sein desquels ils ont étudié. En plus de charger des images à partir de son disque dur local, une nouvelle fonctionnalité d'importation s'impose. Un utilisateur pourrait à titre d'exemple insérer, dans une boîte de dialogue, le nom d'une université. Plusieurs images, notamment en provenance de Google, seraient alors affichées. De là, l'utilisateur sélectionnerait celle qui lui plaît le plus, afin qu'elle soit rendue publique sur son *curriculum vitae*. Ce type de fonctionnalité simplifiée inciterait, sans nul doute, davantage de personnes à déposer des logotypes. Par ailleurs, ceux-ci devraient être dupliqués lorsque l'on aspire à traduire son *curriculum vitae*, ce qui n'est pas le cas actuellement.

5.2.3. Langues et CV multiples

Augmenter les langues dans lesquelles les CV peuvent être traduits. Quelques répondants déclarent ne pas avoir découvert le moyen de traduire leur *curriculum vitae*, car la fonctionnalité en

question se trouve hors du menu principal d'édition. Une icône relativement flagrante représentant plusieurs drapeaux devrait être insérée dans le menu d'édition principal. Ainsi, cette accroche visuelle permettrait de repérer la fonctionnalité de traduction avec plus d'aisance. En plus, CVwanted serait tenu d'élargir la gamme de langues disponibles puisqu'actuellement, seuls l'anglais, le français, l'allemand et l'italien sont mis à disposition. De plus, comme le prouve la figure 10 à la page 142, la consultation d'un même CV dans une autre langue demeure peu évidente. C'est la raison pour laquelle la création d'icônes, sous forme de drapeaux, s'avère plus judicieuse.

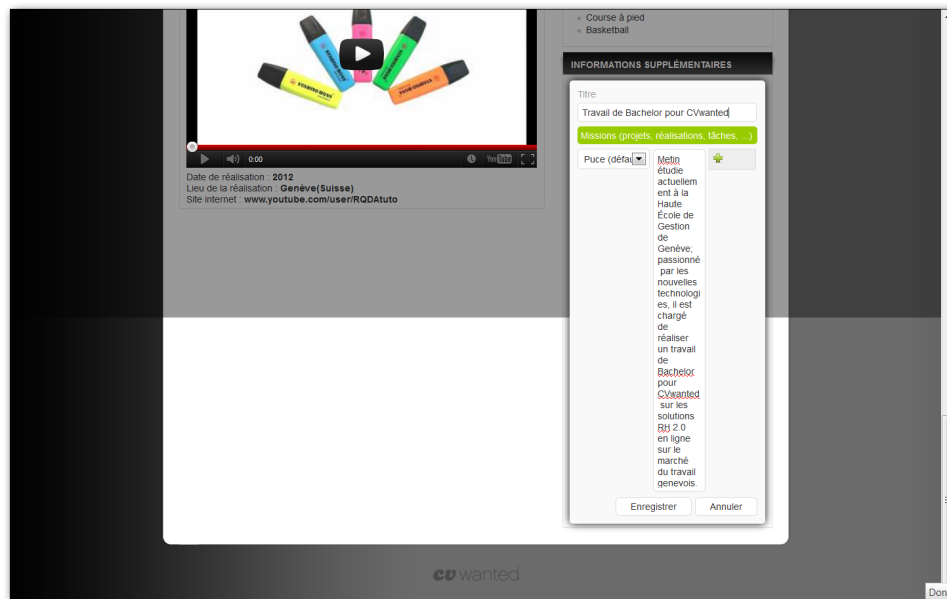
Améliorer la visibilité de la création de CV multiples dans la console d'administration. Tout comme pour la fonctionnalité de traduction, nous recommandons l'implémentation d'une icône représentant plusieurs CV, au sein même du menu principal d'édition. Ceci contribuerait à parfaire la visibilité de la fonctionnalité multi-CV tant recherchée, en vain, par certains membres. Toutefois, un aspect déplaisant subsiste ! Les moteurs de recherche indexent automatiquement l'ensemble des *curriculum vitae* qu'une personne détient. Or, un recruteur amené à effectuer une recherche Google d'un quelconque candidat se sentirait vraisemblablement troublé par autant de CV ; qui plus est, certains ont justement l'intention d'en posséder plusieurs, mais que seuls des destinataires spécifiques seraient autorisés à consulter ! Pour éviter cette problématique, nous encourageons CVwanted à désactiver, par défaut, le référencement de tout nouveau multi-CV lors de la création d'un deuxième CV. De plus, un didacticiel vidéo pourrait, par exemple, expliquer au sondé comment gérer au mieux plusieurs *curriculum vitae*.

5.2.4. Accessibilité

Proposer la création de comptes CVwanted par le biais d'un compte Google ou Facebook. Les nouveaux services en ligne ont tendance à pousser comme des champignons. Leurs utilisateurs éprouvent alors de plus en plus de mal à se souvenir de leurs identifiants, et la plupart d'entre eux ressentent de la lassitude à remplir des formulaires d'inscription ; qui plus est, ils utilisent sans doute une adresse e-mail secondaire, consultée à de rares occasions. Ainsi, les personnes concernées ne liront probablement jamais les *newsletters* envoyées par CVwanted. Toutes ces raisons nous amènent à recommander l'adhésion à CVwanted par l'entremise d'un compte Google, Facebook, LinkedIn ou d'autres grandes plateformes. Un utilisateur, possesseur d'un compte Facebook par exemple, saisirait ses identifiants *ad hoc* pour se connecter sur CVwanted. De plus, cette dernière augmenterait ses chances d'assurer sa communication, puisque ledit utilisateur verrait toutes les nouvelles de la plateforme par le biais de son compte Facebook. Toutefois, CVwanted devrait conserver la possibilité de s'inscrire sans passer par l'intermédiaire d'un service tiers, juste dans l'éventualité où certains utilisateurs réprouveraient ce genre d'alternative.

Réviser la taille des boîtes d'édition. La figure 7 ci-dessous démontre clairement l'inconfort qu'éprouvent les membres lorsqu'ils éditent ou insèrent de nouvelles informations. Il suffirait d'agrandir la boîte d'édition pour qu'elle occupe l'intégralité de la page.

Figure 7
Boîte d'édition de la console d'administration CVwanted



Informier davantage sur la barre de progression. Une barre de progression — voir la figure 11 à la page 143 — informe les membres à quel pourcentage ils ont complété leur *curriculum vitae*. Mais les personnes désireuses de le remplir à cent pour cent ignorent les champs omis. Ainsi, lorsqu'un utilisateur pointe le curseur sur la barre, une infobulle devrait s'afficher, afin de lister tous les champs supplémentaires requis permettant d'atteindre les cent pour cent.

Rajouter une icône permettant la modification d'un CV sur le *front-office*. Les membres sont tenus de passer par la page d'accueil CVwanted — où se trouve notamment le bouton « connexion » — s'ils souhaitent accéder à la console d'administration. Un clic sur ledit bouton mène l'utilisateur vers un hyperlien spécifique⁴. Il suffit ensuite d'insérer son adresse e-mail et son mot de passe afin de se connecter. Toutefois, CVwanted devrait afficher discrètement un bouton sur chaque *curriculum vitae* dans le but de diriger l'utilisateur vers la même adresse. De fait, lors des entrevues, certains se sont heurtés à l'impossibilité de se connecter à leur compte. Ils s'imaginaient effectivement qu'un lien spécifique figurait exclusivement sur leur CV public.

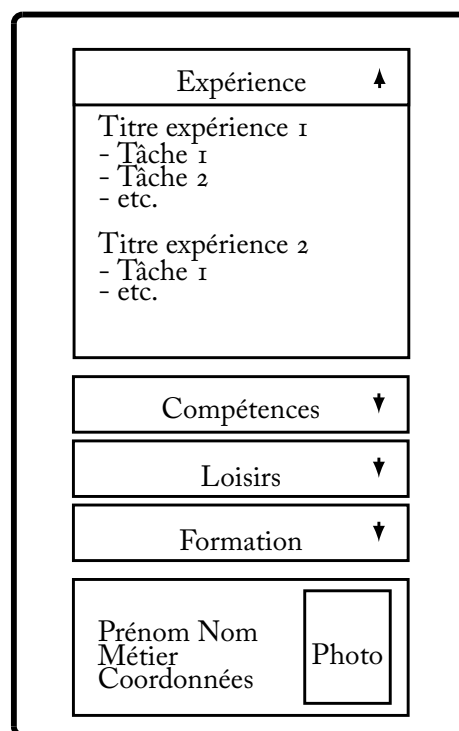
5.2.5. Mobilité

Créer une page de type *responsive-design* pour les appareils mobiles. Les répondants les plus technophiles se disent insatisfaits du rendu de leur *curriculum vitae* sur les *smartphones*. À vrai dire, l'affichage demeure bien trop inconfortable, et l'on se voit forcé de zoomer sur chaque parcelle du CV afin de pouvoir le lire. Cette problématique joue en la défaveur de CVwanted, car actuellement le

⁴<http://cvwanted.com/login>

responsive design gagne en ampleur. Ceci est indubitablement lié à l'émergence des tablettes ainsi que des téléphones intelligents. Pour rappel, cette technique permet d'assurer une navigation et une lisibilité sans faille sur tous les écrans, y compris les plus petits. Nous recommandons donc un système dit d'accordéon pour les appareils mobiles — voir figure 8 ci-dessous. En outre, à l'heure actuelle, la technique du *responsive design* suffit amplement à notre sens. Dans le futur, une application pour les systèmes d'exploitation mobile comme Android pourrait cependant être envisagée, typiquement si les professionnels en ressentent le besoin.

Figure 8
Schéma d'un menu accordéon sur un *smartphone*



5.2.6. Connectivité

Chaque plateforme connue se spécialise à l'accoutumée dans un secteur bien précis. À titre d'exemple, LinkedIn s'impose comme le leader des réseaux sociaux professionnels tandis que Twitter l'est dans le *microblogging*. Les plateformes possèdent leur propre technologie, généralement privée. Cependant, l'on éprouve quelquefois le besoin de connecter des technologies entre elles. CVwanted spécialisée dans la gestion des *curriculum vitae* pourrait par exemple être reliée à LinkedIn. Celle-ci puise toute sa force dans le réseau en tant que tel, mais sa fonctionnalité de CV jugée trop sommaire déplaît. Si un accord commercial se conclut, les curriculums de CVwanted s'afficheraient sur LinkedIn et son système de postulation y serait intégré. En règle générale, les grandes plateformes offrent toutes des interfaces de programmation — plus communément nommées *web APIs*. Sans rentrer dans plus de détails techniques, nous encourageons CVwanted à créer de telles applications.

5.2.7. Diverses fonctionnalités à implémenter

Proposer d'obtenir une adresse personnelle pour son CV. Certains utilisateurs préféreraient accessoirement que leur *curriculum vitae* soit à leur adresse. À titre d'exemple, une adresse de type `www.PrénomNom.com` demeure entièrement personnelle par rapport à `www.CVwanted.com/prénom_nom`. Cette facilité s'avéra évidemment payante, car l'acquisition d'un domaine ne peut être octroyée gratuitement. CVwanted devrait conséquemment proposer une fonctionnalité permettant l'obtention d'un nom de domaine en toute simplicité, au sein même de sa console d'administration.

Proposer une visualisation de son CV sous forme de carte de visite. En plus des *curriculum vitae*, nous suggérons l'implémentation de cartes de visite en ligne, tout comme le site About.me ou Flavors.me. L'idée est simple, l'utilisateur dépose une photo portrait de grande qualité, puis écrit un bref récit autobiographique. En outre, il peut également ajouter des liens — représentés sous forme d'icônes — de tous ses réseaux sociaux. Les membres de CVwanted pourraient alors gérer leurs *curriculum vitae* et cartes de visite sur une seule plateforme.

Offrir la possibilité de commander des cartes de visite CVwanted. Un partenariat avec une entreprise spécialisée dans la création et l'impression de cartes de visite semble envisageable. Les membres intéressés pourraient alors commander des cartes de visite semi-personnalisées de qualité et à prix intéressant. En plus du code QR dont l'accès mène vers le *curriculum vitae* en ligne d'un membre, CVwanted devrait proposer l'enregistrement des coordonnées principales dans le répertoire téléphonique. Les entreprises disposant d'un compte CVwanted pourraient même sauvegarder des candidats sur leur cv-thèque

Intégrer un correcteur d'orthographe sur la plateforme. Détenir un *curriculum vitae* sans fautes d'orthographe est la moindre des choses. Un correcteur pourrait être implémenté sur la plateforme afin d'aider les utilisateurs à atteindre ce but.

Intégrer de nouvelles fonctionnalités en fonction du besoin des clients. CVwanted déclare par exemple cibler les universités, lieu où des professeurs publient notamment des articles. Ces derniers risquent de bouder la plateforme puisqu'aucun bloc d'information relatif nommé « publication » ne s'avère disponible. La gestion bibliographique s'effectue par le biais de plusieurs normes. CVwanted pourrait alors proposer l'importation de fichiers bibliographique — BIB, RDF, RIS, etc. Il s'agit bien évidemment d'un exemple parmi tant d'autres. En somme, nous encourageons CVwanted à mener une analyse approfondie de ses futurs clients — typiquement grâce à des enquêtes — afin de découvrir des besoins insoupçonnés.

Accusé de réception. Lorsqu'un utilisateur envoie son dossier de candidature par le biais de la plateforme CVwanted, il devrait recevoir deux accusés de réception. Le premier confirmerait l'expédition du dossier et le deuxième en attesterait la lecture du recruteur *ad hoc*.

Intégrer un système d'assistance. À l'heure actuelle, les membres peuvent uniquement envoyer un e-mail à Monsieur STUCKI pour solliciter de l'aide. Mais un service d'assistance digne de ce nom s'impose à l'avenir. Celui-ci, géré par une base de données et intégré dans la console d'administration, permettrait une meilleure organisation. Un *ticket* nouvellement émis contiendrait, par exemple, une catégorie de problème et une mention initiale de type « non résolu ». Par ailleurs, lorsque les utilisateurs posteront une nouvelle demande d'assistance, des suggestions de *tickets* existants s'afficheraient. Le but vise à atténuer la perte de temps. Autrement dit, ne pas répondre plusieurs fois à la même question.

Conclusion

La problématique de ce travail a pour but de connaître les membres de CVwanted et de recueillir leurs opinions. C'est pourquoi nous présentons les conclusions majeures qui en découlent ci-dessous.

Tout d'abord, nous constatons que les répondants se sont en principe inscrits sur CVwanted, car ils recherchaient un emploi à ce moment-là. La grande majorité a découvert CVwanted par le biais de Google. Parfois, certains se sont toutefois inscrits par l'entremise d'un conjoint, ou d'un formateur qui aide les chômeurs à se réinsérer dans le milieu professionnel. Nous émettons cependant l'hypothèse que ces derniers ont également repéré la plateforme grâce à Google. Ainsi, ce moteur de recherche d'importance capitale a probablement permis à la quasi-totalité des membres de s'y inscrire.

Ensuite, les répondants sont issus de milieux socioéconomiques différents. Ceci permet notamment de se rendre compte que CVwanted n'est pas une plateforme fréquentée exclusivement par les informaticiens. Parfois, certains facteurs peuvent être attribués à une variable sociodémographique comme l'âge ou le sexe. À titre d'exemple, les seniors de sexe masculin se montrent les plus insatisfaits de CVwanted. Ceci s'explique probablement du fait qu'il s'agit des individus les plus frappés par le *chômage total*. Toutefois, il se peut que certains facteurs ne soient pas reliés à de telles variables. Par exemple, le troisième sondé — cariste — et la treizième répondante — médecin de formation — sont les seuls membres peu soucieux du design de leur *curriculum vitae*. Bien que leur réaction soit similaire, ce travail ne nous permet pas d'émettre des hypothèses fiables, car les deux répondants en question n'ont visiblement rien en commun. La taille réduite de notre échantillon amoindrit dans certains cas la possibilité de formuler des hypothèses plausibles. Mais ceci permet, à notre sens, de tracer des pistes pouvant faire l'objet d'enquêtes ultérieures. Ainsi, une étude à large échelle permettrait vraisemblablement d'avancer des hypothèses plus crédibles, quant aux personnes dont l'apparence de leur CV laisse de marbre.

Pour finir, l'analyse nous a permis d'établir des constats que la majorité des membres partagent. L'absence des entreprises sur la plateforme revient comme un véritable leitmotiv. Le manque de clarté — notamment au niveau stratégique et sécuritaire — de la plateforme est également un problème récurrent. D'un point de vue technique, les répondants se déclarent majoritairement satisfaits des fonctionnalités de la plateforme qu'ils jugent professionnelle. Mais ils admettent que passablement d'améliorations doivent encore être apportées. L'une d'entre elles, souvent abordée, concerne l'exportation de *curriculum vitae* au format PDF.

Discutons de la *portée de nos résultats*. Cette étude *qualitative* est incontestablement le fruit d'une certaine interprétation. Effectivement, notre présence, lors des entretiens, était à même de modifier le résultat des données. Par exemple, nous n'avons pas ressenti le même *feeling* avec tous les répondants. De la sorte, leurs comportements ainsi que leurs réponses étaient à même de varier selon le cadre. D'ailleurs, la retranscription de nos entretiens peut-être involontairement soumise à une déformation de la réalité. Nous avons néanmoins préféré ne pas retranscrire nos entrevues mots pour mots, car le lecteur aurait probablement éprouvé trop d'ennui à lire des phrases parfois

répétitives et grammaticalement incorrectes.

Dans la mesure où notre échantillon demeure relativement faible ($n = 18$), une part de hasard rentre en jeu, malgré le fait d'avoir établi un tableau de quotas. Ainsi, si nous n'avions pas interviewé la quatorzième répondante, nous n'aurions jamais suggéré à CVwanted de nouer un partenariat avec le *plan d'études romand*. En outre, la véracité des propos formulés par les répondants peut également être mise en doute. Par exemple, une sondée a affirmé avoir toujours possédé un CV vert foncé, alors que ce dernier était en réalité gris cendré... L'uniformisation des réponses peut aussi être remise en question. Puisque les questions étaient ouvertes, certains répondants comme le deuxième se sont naturellement penchés sur l'aspect technique des fonctionnalités de la plateforme ; tandis que d'autres, comme le troisième, n'y ont prêté aucune attention.

Malgré tout, une différence évidente existe entre les enquêtes *qualitatives* et *quantitatives*. Effectivement, notre échantillon ne tente pas de reproduire — sous certaines réserves — des caractéristiques propres à la population. Le but de notre travail d'ethnométhodologie économique, aux prétentions modestes, consiste simplement à découvrir certaines tendances souvent insoupçonnées.

Abordons à présent les *difficultés* que nous avons éprouvées lors des entrevues. Par rapport à la catégorie « âge moyen », nous avons ressenti une différence flagrante entre les hommes et les femmes. De fait, nous n'avons pas eu de la peine à décrocher des entretiens avec les hommes d'âge moyen. Ceux-ci les ont généralement acceptés d'emblée, contrairement aux femmes de la même catégorie d'âge. Nous avons d'ailleurs dû subir énormément de refus de la part de ces dernières. Souvent trop stressées, elles ont refusé de participer à notre enquête, prétextant un emploi du temps surchargé entre le travail et la famille. De plus, le courant passait difficilement en comparaison avec les autres sondés. Les sixième et quatorzième répondantes nous ont donné passablement de fil à retordre. Celles-ci manifestaient l'envie de mettre un terme à l'interview. Sans certitude, il est probable qu'elles avaient peut-être peur de ne pas faire bonne figure. La sixième personne a fréquemment tenté de formuler des phrases relativement complexes et soutenues, qui ne nous ont pas semblé naturelles. Crispée, elle avait l'air de passer un oral de philosophie redouté, plutôt qu'un moment agréable.

Les seniors nous ont marqué pour diverses raisons. Par exemple, nous ignorions la détresse que certains éprouvent. Se retrouver sans emploi est assurément un problème majeur dans notre société. Ainsi, un silence pesant s'abattait parfois lors de nos entrevues ! Ces difficultés nous ont toutefois permis de comprendre à quel point la reformulation de questions demeure importante. Si nous n'avions pas tant de fois utilisé des phrases du genre « si j'ai bien compris vous dites que... », nous n'aurions pas pu aller au fond de la pensée des répondants. Creuser davantage est, à notre sens, le maître mot d'un bon entretien. Effectivement, une entrevue qui se passe mal n'est pas forcément mauvaise, mais une entrevue sans substance l'est. À titre d'exemple, la problématique liée aux grandes agences de placement n'aurait pas pu être décelée sans nos reformulations.

Malgré les difficultés rencontrées, nous avons éprouvé beaucoup de plaisir à réaliser nos entrevues. Nous avons été frappé par le parcours exceptionnel de certains répondants. Prenons le cas du onzième sondé — pasteur et agent de sécurité — conciliant deux métiers a priori contradictoires

avec passion. En outre, nous ne pensions pas qu'un pasteur pouvait être technophile. Quoiqu'après coup, nos préjugés nous ont davantage interpellé ! Ce travail nous a ainsi permis de nous remettre en question. La quatorzième répondante, en soif perpétuelle de connaissance, nous a aussi marqué et apporté beaucoup de conseils insoupçonnés en rapport avec le secteur de l'éducation. En somme, nous n'aurions assurément pas pu prendre conscience de nombreux faits si nous n'avions pas mené cette enquête *qualitative*.

Sans une immersion évidente au plus proche du vécu des répondants, notre analyse se serait limitée à notre propre expérience et à des études peu analogues. Effectivement, sauf erreur de notre part, aucune autre recherche empirique dédiée aux *curriculum vitae* en ligne n'existe à ce jour. En plus des recommandations formulées dans ce travail, nous suggérons également à Monsieur STUCKI d'effectuer une nouvelle étude. Il pourrait décider d'entreprendre une étude *quantitative* afin d'établir des comparaisons avec cette étude et d'en vérifier les hypothèses. Si tel est le cas, CVwanted devra tout même trouver un moyen de faire participer un nombre suffisant de sondés. Mais ceci s'avère actuellement difficile dans la mesure où les répondants semblent, comme le prouve notre analyse, ne pas consulter les *newsletters* de CVwanted.

Nous souhaitons formuler quelques mots quant à l'outil RQDA que nous avons utilisé pour réaliser notre analyse. Nous avons en fait précédemment effectué quelques enquêtes *qualitatives* et procédé exclusivement de façon manuelle. Dès lors, nous pouvons sincèrement recommander l'utilisation d'un outil d'analyse *qualitative* comme RQDA. Effectivement, ce dernier nous a permis de créer la structure de notre analyse avec bien plus d'aisance. Par ailleurs, l'extraction de code qui, rappelons-le, est l'essence même de tels logiciels, nous a également permis de gagner en rapidité et en fiabilité. À n'en pas douter, le risque d'une analyse manuelle est d'omettre des informations, car, expérience faite, l'on éprouve très vite de la fatigue à feuilleter une pléthore de pages.

La création des didacticiels vidéo nous a par ailleurs permis de faire connaître le logiciel auprès de la communauté francophone et internationale. Nous sommes fier d'avoir obtenu des e-mails d'encouragement, de demande d'aide ou de remerciement de la part d'internautes de plusieurs pays et de différents secteurs — sociologie, journalisme, psychologie, etc. Ceci démontre qu'il existe une réelle demande pour des applications d'analyse *qualitative*, gratuites de surcroît.

Nos didacticiels ont également pour missions de briser les stéréotypes dont sont parfois victimes les applications *qualitatives*. Effectivement, une idée quelque peu répandue consisterait à croire que ces logiciels effectuent une analyse automatique : en somme, elles remplaceraient le chercheur. Mais il n'en est rien ! Techniquement parlant, RQDA est simplement une base de données qui aide le chercheur à s'organiser.

Nous souhaitons finalement faire part de certaines craintes que nous ressentons par rapport au concurrent DoYouBuzz. Effectivement, celui-ci compte bien plus d'adhérents ; qui plus est, l'entreprise comprend une équipe de professionnels aux compétences spécifiques. En parallèle, nous émettons l'hypothèse que les dossiers de candidature expédiés par e-mail ou par formulaires électroniques disparaîtront dans un futur relativement proche au profit des *curriculum vitae* en ligne. Or, nous pensons qu'une seule plateforme fera office de standard sur le marché ! DoYouBuzz et

CVwanted sont actuellement les prétendantes les plus sérieuses.

Le premier qui percera sera un *leader* extrêmement difficile à devancer. Prenons le cas de Facebook, *leader* sur son marché. Même la multinationale Google n'a pas réussi à la devancer avec sa plateforme Google+, car la plupart des utilisateurs trop habitués à Facebook n'ont pas jugé nécessaire de faire le changement, même si la plateforme Google+ propose éventuellement une meilleure alternative en terme de simplicité, de fonctionnalité ou de design. C'est la raison pour laquelle nous recommandons à CVwanted de faire preuve de *proactivité* et non de réactivité. Nous estimons qu'une notion dite de *timing* entre indubitablement en jeu avant que l'une des deux plateformes devienne *leader*. Le lecteur devinera vers laquelle des plateformes notre faveur se penche.

Documents référencés

- BERGER, Peter Ludwig. *Invitation À La Sociologie*. Grands repères. Classiques. Paris : La Découverte, 2006. 249 p. ISBN : 2707149233.
- CALISKAN, Metin. *CV en ligne de Metin Caliskan – Économiste d'entreprise | CVwanted*. Version 1.2. 2012. URL : http://www.cvwanted.com/metin_caliskan (visité le 30/01/2012).
- COULON, Alain. *L'ethnométhodologie*. 2e éd. mise à jour. Que sais-je ? 2393. Paris : Presses universitaires de France, 1990. 127 p. ISBN : 2130435564.
- FELDER, Dominique. *Sociologues dans l'action : la pratique professionnelle de l'intervention*. Questions sociologiques. Paris : L'Harmattan, 2007. 281 p. ISBN : 9782296034174 2296034179.
- GARFINKEL, Harold. *Recherches en Ethnométhodologie*. collaborator Michel BARTHÉLÉMY. Quadrige. Grands textes. Paris : PUF, 2007. 473 p. ISBN : 9782130561507.
- HAUTE ÉCOLE DE GESTION. *HEG – Recherche appliquée – Centre de compétence et laboratoires – LEM*. 2012. URL : <http://www.hesge.ch/heg/recherche-appliquee/centre-competence-laboratoire/lem/> (visité le 02/02/2012).
- HUANG, Ronggui. *RQDA: R-based Qualitative Data Analysis. R package*. Version 0.2-1. 2011. URL : <http://rqda.r-forge.r-project.org/> (visité le 19/02/2012).
- KFH. *Konferenz der Fachhochschulen – KFH*. 2012. URL : <http://www.kfh.ch/index.cfm?nav=10&pg=23&id=6&CFID=583942&CFTOKEN=83524077> (visité le 02/03/2012).
- LEMPER, Timothy A. « Five trademark law strategies for managing brands ». Dans : *Business Horizons* 55 (2 mar. 2012), p. 113–117. ISSN : 00076813. DOI : 10.1016/j.bushor.2011.10.005. URL : <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0007681311001510> (visité le 27/06/2012).
- LUZE, Hubert de. *L'ethnométhodologie*. Poche ethno-sociologie 8. Paris : Anthropos, 1997. 112 p. ISBN : 2717831940.
- LYNCH, Michael et Mark PEYROT. « Introduction : A reader's guide to ethnomethodology ». Dans : *Qualitative Sociology* 15 (2 1992), p. 113–122. ISSN : 0162-0436, 1573-7837. DOI : 10.1007/BF00989490.
- PAUGAM, Serge. « L'épreuve du chômage : une rupture cumulative des liens sociaux ? » Dans : *Revue européenne des sciences sociales. European Journal of Social Sciences* (XLIV-135 1^{er} août 2006), p. 11–27. ISSN : 0048-8046. DOI : 10.4000/ress.248. URL : <http://ress.revues.org/248> (visité le 26/03/2012).
- REID, Nalliat. *Pour trouver un job, surveillez votre e-réputation | Cadres et Dirigeants Magazine | Recrutement de Cadres .com*. 2 jan. 2012. URL : <http://www.recrutementdecadres.com/trouver-job-cadre/reussir-sa-recherche/pour-trouver-unjob-surveillez-votree-reputation/> (visité le 05/07/2012).
- SAS. DoYou MULTIMEDIA. *L'équipe DoYouBuzz*. 2012. URL : <http://www.doyoubuzz.com/fr/content/team/> (visité le 30/06/2012).
- SCHNAPPER, Dominique. *L'épreuve du chômage*. Folio actuel. [Paris] : Gallimard, 1994. 273 p. ISBN : 207032852X 9782070328529.

- STUCKI, Gael. *CV en ligne de Gael Stucki – Web Project Manager / Fondateur CVwanted | CVwanted*. Version 1.2. 2012. URL : http://www.cvwanted.com/gael_stucki (visité le 31/01/2012).
- *CVwanted – Conditions Générales d’Utilisation de CVwanted*. Version beta. 2012. URL : <http://www.cvwanted.com/terms> (visité le 02/03/2012).
 - *CVwanted Professional : Fonctionnalités*. Version beta. 2012. URL : <http://www.cvwanted.com/features> (visité le 28/02/2012).
 - *CVwanted Professional : Solution pour recruteurs, écoles et entreprises*. Version beta. 2012. URL : <http://www.cvwanted.com/professional> (visité le 28/02/2012).
 - *Enquête d’ethnométhodologie économique par Metin Caliskan, bachelier à la HEG | Blog de CVwanted.com*. Version beta. 2012. URL : <http://blog.cvwanted.com/2012/01/enquete-dethnomethodologie-economique-par-metin-caliskan-bachelier-a-la-heg/> (visité le 23/01/2012).
- THE IGRAPH PROJECT. *The igraph library for complex network research*. 2012. URL : <http://igraph.sourceforge.net/index.html> (visité le 30/06/2012).
- TURNER, Roy. *Ethnomethodology : Selected Readings*. Penguin modern sociology readings. Harmondsworth : Penguin Books, 1975. 287 p. ISBN : 0140809627.
- VALLI, Marcelo, Hélène MARTIN et Ellen HERTZ. « Le « feeling » des agents de l’État providence ». Dans : *Ethnologie française* 90 (2 2002), p. 221. ISSN : 0046-2616. DOI : 10.3917/ethn.022.0221. URL : <http://www.cairn.info/revue-ethnologie-francaise-2002-2-page-221.htm> (visité le 26/03/2012).

Documents consultés, mais non référencés

- BABBIE, Earl. *The practice of social research*. 12th ed. Cengage learning. Belmont, Calif : Wadsworth, 2010. 530 S. ISBN : 978-0-495-59841-1.
- BARNES, John Arundel et Daniel CÉFAÏ. *L'enquête De Terrain*. Recherches. Paris : Ed. La Découverte/M.A.U.S.S, 2003. 615 p. ISBN : 2707140724.
- BEAUD, Stéphane et Florance WEBER. *Guide De L'enquête De Terrain : Produire Et Analyser Des Données Ethnographiques*. 4e éd. augmentée. Grands Repères. Guides. Paris : La Découverte, 2010. 333 p. ISBN : 9782707160089.
- BERGER, Arthur Asa. *Media and Communication Research Methods : An Introduction to Qualitative and Quantitative Approaches*. 2nd ed. Los Angeles : Sage, 2011. 339 p. ISBN : 9781412987776.
- BOUDON, Raymond. *Les Méthodes En Sociologie*. 11e éd. Que sais-je ? 1334. Paris : Presses universitaires de France, 1998. 126 p. ISBN : 2130453880.
- CENTRE CULTUREL INTERNATIONAL DE CERISY-LA-SALLE. *L'ethnométhodologie : Une Sociologie Radicale : Colloque De Cerisy, [juin 1997]*. collaborator Michel de FERNEL et Louis QUÉRÉ. Recherches. Paris : La Découverte, 2000. 444 p. ISBN : 2707133736.
- CORBIN, Juliet M. *Basics of Qualitative Research : Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. collaborator Anselm L. STRAUSS. 3rd ed. Thousand Oaks, Calif : Sage Publications, Inc, 2008. 379 p. ISBN : 9781412906449.
- DEMAZIÈRE, Didier. *Le chômage de longue durée*. Que sais-je ? Paris : Presses Universitaires de France, 1995. 95 p. ISBN : 2130467997 9782130467991.
- *Sociologie des chômeurs*. Repères. Paris : Découverte, 2006. 121 p. ISBN : 270714892X 9782707148926.
- DROESBEKE, Jean-Jacques, Michel LEJEUNE et Gilbert SAPORTA. *Modèles Statistiques Pour Données Qualitatives*. Paris : TECHNIP, 2005. 291 p. ISBN : 2710808552.
- GIORDANO, Yvonne et al. *Conduire Un Projet De Recherche : Une Perspective Qualitative*. Les essentiels de la gestion. Colombelles : Ed. EMS, 2003. 318 p. ISBN : 2912647991.
- GÖRANSSON, Katarina E et al. « An effort to use qualitative data analysis software for analysing think aloud data. » Dans : *International Journal of Medical Informatics* 76 Suppl 2 (Supplement 2 2007), S270–S273.
- GORMAN, Gary Eugene, Peter Robert CLAYTON et Sydney J. SHEP. *Qualitative Research for the Information Professional : A Practical Handbook*. 2nd ed. London : Facet, 2005. 282 p. ISBN : 1856044726.
- GUIDÈRE, Mathieu. *Méthodologie De La Recherche : Guide Du Jeune Chercheur En Lettres, Langues, Sciences Humaines Et Sociales : Maîtrise, DEA, Master, Doctorat*. Nouv. éd. revue et augmentée. Paris : Ellipses, 2004. 127 p. ISBN : 2729821767.
- HOUSLEY, William et Robin James SMITH. « Telling the CAQDAS code : Membership categorization and the accomplishment of 'coding rules' in research team talk ». Dans : *Discourse Studies* 13 (4 1^{er} août 2011), p. 417–434. ISSN : 1461-4456, 1461-7080. DOI : 10.1177/1461445611403258. URL : <http://dis.sagepub.com/content/13/4/417>.
- KING, Andrew. « 'Membership matters' : applying Membership Categorisation Analysis (MCA) to qualitative data using Computer-Assisted Qualitative Data Analysis (CAQDAS) Software ».

- Dans : *International Journal of Social Research Methodology* 13 (1 2010), p. 1-16. ISSN : 1364-5579. DOI : 10.1080/13645570802576575.
- LEBARON, Frédéric. *L'enquête Quantitative En Sciences Sociales : Recueil Et Analyse De Données*. Psycho sup. Psychologie sociale. Paris : Dunod, 2006. 182 p. ISBN : 210048933X.
- LEWINS, Ann. *Using Software in Qualitative Research : A Step-by-Step Guide*. collaborator Christina SILVER. Thousand Oaks, CA : Sage Publications, 2007. 288 p. ISBN : 9780761949220.
- LIVINGSTON, Eric. *Making Sense of Ethnomethodology*. London ; New York : Routledge et Kegan Paul, 1987. 148 p. ISBN : 0710212615.
- MALHOTRA, Naresh K. *Marketing Research : An Applied Approach*. collaborator David F BIRKS. European ed. Harlow [etc.] : Financial Times/Prentice Hall, 2000. 736 p. ISBN : 0139229647.
- MALHOTRA, Naresh K et Jean-Marc DÉCAUDIN. *Etudes Marketing Avec SPSS®*. 4e éd. Paris : Pearson Education, 2004. 664 p. ISBN : 2744070335.
- McMILLAN, Wendy J. « Finding a method to analyze qualitative data : using a study of conceptual learning ». Dans : *Journal of Dental Education* 73 (1 jan. 2009). PMID : 19126767, p. 53-64. ISSN : 0022-0337. URL : <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19126767>.
- MORISON, Moya et Jim MOIR. « The role of computer software in the analysis of qualitative data : efficient clerk, research assistant or Trojan horse ? » Dans : *Journal of advanced nursing* 28 (1 juil. 1998). MEDLINE : 9687137. ISSN : 0309-2402. DOI : 10.1046/j.1365-2648.1998.00768.x.
- PATEL, Vaishali N et Anne W RILEY. « Linking data to decision-making : applying qualitative data analysis methods and software to identify mechanisms for using outcomes data. » Dans : *The journal of behavioral health services & research* 34 (4 24 juil. 2007). MEDLINE : 17647110. ISSN : 1094-3412. DOI : 10.1007/s11414-007-9064-4.
- PETERS, Vincent et Fred WESTER. « How qualitative data analysis software may support the qualitative analysis process ». Dans : *Quality & Quantity* 41 (5 7 oct. 2007), p. 635-659. ISSN : 0033-5177. DOI : 10.1007/s11135-006-9016-8.
- SANDELOWSKI, Margarete. « Real qualitative researchers do not count : the use of numbers in qualitative research ». Dans : *Research in Nursing & Health* 24 (3 juin 2001). PMID : 11526621, p. 230-240. ISSN : 0160-6891. URL : <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11526621>.
- SAS. DoYou MULTIMEDIA. *DoYouBuzz : le CV en ligne nouvelle génération - CV gratuit*. 2012. URL : <http://www.doyoubuzz.com/fr/> (visité le 31/01/2012).
- ST JOHN, Winsome et Patricia JOHNSON. « The pros and cons of data analysis software for qualitative research ». Dans : *Journal of Nursing Scholarship : An Official Publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing / Sigma Theta Tau* 32 (4 2000). PMID : 11140204, p. 393-397. ISSN : 1527-6546. URL : <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11140204>.
- STUCKI, Gael. *CVwanted Professional : Solution pour recruteurs, écoles et entreprises*. Version beta. 2012. URL : <http://www.cvwanted.com/professional> (visité le 31/01/2012).
- *CVwanted - Un CV en ligne professionnel*. Version 1.2. 2012. URL : <http://www.cvwanted.com/> (visité le 31/01/2012).

- UNIVERSITY OF SURREY. *What is the CAQDAS Networking Project ? - University of Surrey - Guildford*. 2012. URL : <http://www.surrey.ac.uk/sociology/research/researchcentres/caqdas/> (visité le 02/02/2012).
- WEBB, Christine. « Analysing qualitative data : computerized and other approaches ». Dans : *Journal of Advanced Nursing* 29 (2 1^{er} fév. 1999), p. 323-330. ISSN : 1365-2648. DOI : 10.1046/j.1365-2648.1999.00892.x.
- WINSHIP, Christopher et Christopher MULLER. « Ethnomethodology and Consequences : Comment on Emirbayer and Maynard's "Pragmatism and Ethnomethodology" ». Dans : *Qualitative Sociology* 34 (1 11 nov. 2010), p. 283-286. ISSN : 0162-0436, 1573-7837. DOI : 10.1007/s11133-010-9179-4.

A. Questionnaire qualitatif

Toutes les questions qui suivent ont été posées aux sondés dans cet ordre. Les mots entre parenthèses sont des *pistes de relance* à utiliser lorsque le répondant s'est égaré ou lorsqu'il répond trop brièvement.

Identification du parcours professionnel

Depuis combien de temps êtes-vous ou avez-vous été actif dans le monde du travail ?

(métier, CSP, nombre d'employeurs, durée moyenne du contrat de travail, taux de rotation, CDI, CDD, chômage de longue ou de courte durée, famille, valeur accordée au travail)

Identification de l'identité numérique

Quelle est pour vous la place d'Internet par rapport à la recherche d'emploi ?

(moyen de postulation actuel ; poste, e-mail, agences de placement, bouche-à-oreille, réseau social professionnel, utilisation via ; smartphone, laptop, desktop, chez-soi, au travail)

Perception du concept CVwanted

Pour vous, quelle est l'utilité de CVwanted ?

(comment la personne a connu CVwanted, éventuel changement présent ou futur dans la manière de postuler, complémentarité ou substituabilité, identité numérique sur les moteurs de recherche, être contacté automatiquement par un recruteur, benchmarking avec autres membres sur CVwanted, envoyer url CVwanted par e-mail lors de la postulation)

Perception *positive* de la plateforme CVwanted

Pour vous, quels sont les points positifs de la plateforme CVwanted ?

(éventuelle expérience positive : surprise générale, fonctionnalités, design, réseau CVwanted, navigation, back-office, front-office)

Perception *négative* de la plateforme CVwanted

Pour vous quels sont les points négatifs de la plateforme CVwanted ?

(éventuelle expérience négative : surprise générale, fonctionnalités, design, réseau CVwanted, navigation, back-office, front-office)

Désir du répondant

Quel conseils ou idées donneriez-vous à CVwanted ?

(si le sondé était en face du fondateur de CVwanted, que lui dirait-il ?)

Opinion par rapport à la stratégie de CVwanted prévue à court terme

Que pensez-vous de l'exemple suivant ?

(*faisabilité du projet, sentiment général, sentiment par rapport aux autres moyens de postulation postale, e-mail, agences de placement, bouche-à-oreille*)

1. Supposons que vous cherchez un travail.
2. Vous allez sur un site comme JobUp.
3. Une annonce vous intéresse sur JobUp.
4. En bas de l'annonce, il y a un nouveau bouton nommé « postuler via CVwanted ».
5. Vous cliquez sur ce bouton.
6. Une petite fenêtre s'ouvre.
 - (a) Vous insérez votre *login* CVwanted.
 - (b) Vous insérez votre *mot de passe* CVwanted.
 - (c) Vous rédigez éventuellement un *texte de motivation*.
 - (d) Vous cliquez sur le bouton *envoyer*.
7. Vous venez de postuler votre CV en ligne — et éventuellement votre texte de motivation — sans avoir envoyé d'e-mail ou de courrier par la poste.

B. Informations supplémentaires sur les entrevues

Tableau 2
Récapitulatif des entrevues

	Date d'entrevue	Sexe	Âge	Profession prédominante	Secteur(s) prédominant(s)
01	27.02.2012	M	middle	constructeur mouvement	horlogerie
02	05.03.2012	M	middle	informaticien en sécurité	industrie du tabac
03	10.03.2012	M	senior	cariste	logistique
04	10.03.2012	F	junior	cuisinière	hôtellerie & restauration
05	12.03.2012	F	junior	vendeuse	industrie textile
06	13.03.2012	F	middle	vendeuse	industrie textile
07	14.03.2012	M	junior	boulangier-pâtissier	alimentation
08	16.03.2012	F	senior	journaliste	médias
09	16.03.2012	M	senior	banquier & informaticien	banque
10	16.03.2012	M	middle	marketeur	industrie automobile
11	24.03.2012	M	middle	pasteur & agent de sécurité	social & humanitaire
12	26.02.2012	M	senior	imprimeur	négoce
13	26.02.2012	F	senior	médecin & infirmière	santé
14	30.03.2012	F	senior	éducatrice & hôtelière	éducation & hôtellerie
15	03.04.2012	M	junior	chef de projets	agro-alimentaire
16	10.04.2012	F	middle	chargée de clientèle	tourisme
17	10.04.2012	F	middle	secrétaire & auxiliaire de vie	administration & santé
18	11.04.2012	F	middle	technicienne qualifiée	agro-alimentaire


C. Didacticiels vidéo RQDA

Nous aspirons à contribuer au projet RQDA (HUANG 2011) par le biais de didacticiels vidéo hébergés sur YouTube à l'adresse <http://www.youtube.com/user/RQDatuto/videos?view=1>. Notre but consiste à faire découvrir et à encourager l'utilisation du logiciel *Open Source* RQDA au sein de la communauté francophone. Or, des vidéos similaires en anglais sont également disponibles afin de toucher une communauté plus internationale. Notre public cible inclut essentiellement les personnes travaillant dans le secteur des sciences sociales (sociologues, anthropologues, historiens...), bien que tout un chacun peut découvrir le logiciel. Un accent tout particulier a été mis sur le fait que ces utilisateurs n'ont pas forcément de grandes connaissances en informatique. Les didacticiels s'articulent ainsi autour d'une logique progressive — allant de l'introduction aux techniques les plus avancées de l'application — dont voici la structure.

1. Introduction au logiciel libre et gratuit d'analyse qualitative RQDA (12:14)
2. Installer RQDA sur Windows (17:38)
3. Installer RQDA sur Linux (22:15)
4. Installer RQDA sur Macintosh (35:30)
5. Ouvrir et créer un projet RQDA (8:33)
6. Paramètres RQDA (12:03)
7. Créer des fichiers sous RQDA (19:57)
8. Codage RQDA — partie 1 (15:33)
9. Codage RQDA — partie 2 (10:42)
10. Exporter un (des) code(s) RQDA (7:55)
11. Exporter un (des) fichier(s) RQDA (5:39)
12. Créer un journal sous RQDA (4:29)
13. Créer des catégories de fichier sous RQDA (6:27)
14. Extraire des codes par catégorie de fichiers sous RQDA (5:26)
15. Créer des codes par cas de fichiers sous RQDA (4:08)
16. Extraire des codes par cas sous RQDA (2:49)
17. Extraire des codes par cas et par catégorie de fichiers sous RQDA (5:44)
18. Catégoriser des codes RQDA, et génération de relations selon divers modèles algorithmiques (FRUCHTERMAN-REINGOLD, KAMADA-KAWAI...) (33:37)

19. Créer des attributs sous RQDA (12:17)
20. Introduction à la ligne de commande avec RStudio et aux fonctions de bases sous RQDA (41:32)
21. Introduction au fonctionnement de la base de données SQLite d'un fichier RQDA grâce à SQLite Manager (add-on pour Firefox) (49:48)
22. Exporter des données RQDA (SQLite) en CSV avec SQLite Manager (5:41)
23. Quelques requêtes SQL complexes, basées sur de multiples attributs, afin d'affiner l'analyse textuelle via SQLite Manger (*disponible prochainement...*)
24. Exporter des données RQDA sur L^AT_EX par le biais du package Sweave (13:43)
25. Utiliser la version portable de RQDA pour Windows (4:37)

Sauf mention contraire, l'ensemble des vidéos disponibles sur la chaîne YouTube « RQDAuto » est publié sous la licence :

Creative Commons BY 3.0 —  

La copie des vidéos est autorisée à condition de respecter les conditions de ladite licence dont le texte complet figure à l'adresse <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>.

D. Codes Utilisés

```
> library("RQDA")
> openProject("C:/Users/Metin/Documents/Docs/_TDB/050_Stats_Quali/020_Analyse_RQDA/RQDA_CVwanted.rqda")
> summaryCodings()
```

Number of codings for each code.

AboutMe	Actif
1	2
Adecco	Admin
7	8
AgeMoyen	AgencePetite
16	4
AgencePlacementOfficielle	AgroAlimentaire
10	6
Anibis	Annexes
2	8
AnnoncesInternes	AucunConseil
2	6
Automobile	Banque
2	12
Blocs	BoulangeriePatisserie
9	8
BranchesArtistiquesDesign	Bureautique
4	6
Canada	CandidatureSpontane
6	1
Cao	CartesVisites
1	4
ChefProjet	Chomage
1	2
ChomageCourteDuree	ChomageLongueDuree
6	8
Cloud	Complementarite
1	11
ConcurrentDirectCVwanted	Confidentialite
7	6
Confirmation	ConseilsExternes
2	4
CouleursCV	CVExterne
20	4
CVnumeriquePerception	Defavorable
18	17
Desespoir	Diplomes
7	44
Ecologie	EditeurTextuelIntegre
5	5
Education	ElanIt
13	1
Entretien	Espagne
2	4
ExperienceCourte	ExperienceLongue
18	20
Exuberance	Facebook
8	9
FaciliteRapidite	Famille
14	19
Favorable	Femme
12	4

France	GeneralHomepage
12	1
Georgie	GooglePlus
1	1
Gratuit	Homme
6	2
Horlogerie	Hotellerie
2	11
Humanitaire	ImportBlogRss
2	5
ImportTweet	IndeedCh
3	2
InformatiqueAndCloseRelated	InterfaceAdmin
13	24
Italie	Jeunesse
2	23
Jobs	JobUp
7	29
JoindreUrl	Journalisme
7	1
Journeaux	Layout
3	17
LettreMotivation	Liban
13	2
LinkedIn	Logistique
18	2
Logo	Manpower
5	7
MedicineSante	MobileTablettePhone
11	5
ModelesCV	Monster
16	10
MultiCV	Multilangues
6	6
Negoce	Nettoyage
1	5
Newsletter	NonVerbalInterjection
3	24
Payant	PDFExport
4	12
PetitesAnnoncesCh	Photo
2	7
Piston	PlateformeFranceEtranger
6	8
PlateformesMultinationalFormulaire	PlateformeSpecialiseeDomaine
12	2
PoleEmploi	Portefolio
2	1
Portugal	PostualtionEmail
5	9
PostualtionPostalePhysique	Professionnalisme
15	8
Prospection	ProstitutionCourtisanerie
10	4
Reconversion	Recuteur
16	23
Religion	Rentabilite
8	5
RestaurantsCuisine	Roumanie
18	2
Russie	Salaire
2	5
Scientifique	Securite
2	4
SEO	Singapore
37	1
Sobriete	Statistiques
2	3

Suicide	SuisseArrivee
2	8
TechnologieUtilisee	Telefone
3	2
Textile	TrouverEmploi
10	32
Twitter	TypographieImprimerie
4	3
VenteDiversServices	Verbatim
6	162
Version	ViaConjoint
1	6
Viadeo	Vieillesse
6	14
WebDev	
2	

Average number of words associated with each code.

AboutMe	Actif
236.0000	278.5000
Adecco	Admin
444.1429	291.6250
AgeMoyen	AgencePetite
926.4375	258.0000
AgencePlacementOfficielle	AgroAlimentaire
332.1000	439.3333
Anibis	Annexes
169.5000	215.0000
AnnoncesInternes	AucunConseil
182.0000	344.3333
Automobile	Banque
194.0000	453.2500
Blocs	BoulangeriePatisserie
249.3333	369.8750
BranchesArtistiquesDesign	Bureautique
260.2500	393.0000
Canada	CandidatureSpontane
713.3333	123.0000
Cao	CartesVisites
185.0000	255.5000
ChefProjet	Chomage
966.0000	225.0000
ChomageCourteDuree	ChomageLongueDuree
211.0000	267.8750
Cloud	Complementarite
649.0000	343.8182
ConcurrentDirectCVwanted	Confidentialite
324.8571	524.5000
Confirmation	ConseilsExternes
287.5000	263.5000
CouleursCV	CVExterne
260.0500	285.7500
CVnumeriquePerception	Defavorable
338.7222	363.7647
Desespoir	Diplomes
354.4286	290.2045
Ecologie	EditeurTextuelIntegre
239.0000	301.6000
Education	ElanIt
403.6154	131.0000
Entretien	Espagne
386.5000	185.2500
ExperienceCourte	ExperienceLongue
191.8889	246.4500
Exuberance	Facebook
337.1250	272.5556
FaciliteRapidite	Famille

313.4286	261.2632
Favorable	Femme
311.0833	635.7500
France	GeneralHomepage
232.0833	450.0000
Georgie	GooglePlus
106.0000	270.0000
Gratuit	Homme
174.5000	522.0000
Horlogerie	Hotellerie
242.0000	379.4545
Humanitaire	ImportBlogRss
382.0000	300.0000
ImportTweet	IndeedCh
254.0000	401.0000
InformatiqueAndCloseRelated	InterfaceAdmin
441.0000	245.4167
Italie	Jeunesse
270.5000	580.0000
Jobs	JobUp
253.4286	278.3448
JoindreUrl	Journalisme
255.2857	1032.0000
Journeaux	Layout
264.0000	232.2941
LettreMotivation	Liban
287.1538	241.0000
LinkedIn	Logistique
311.5556	623.5000
Logo	Manpower
298.4000	365.1429
MedicineSante	MobileTablettePhone
425.0909	440.4000
ModelesCV	Monster
199.1250	395.1000
MultiCV	Multilangues
423.3333	244.3333
Negoce	Nettoyage
259.0000	443.8000
Newsletter	NonVerbalInterjection
318.3333	178.5833
Payant	PDFExport
260.2500	407.1667
PetitesAnnoncesCh	Photo
169.5000	289.8571
Piston	PlateformeFranceEtranger
225.1667	313.7500
PlateformesMultinationalFormulaire	PlateformeSpecialiseeDomaine
322.7500	484.0000
PoleEmploi	Portefolio
215.5000	217.0000
Portugal	PostualtionEmail
257.2000	279.2222
PostualtionPostalePhysique	Professionnalisme
391.2000	356.8750
Prospection	ProstitutionCourtisanerie
505.8000	387.7500
Reconversion	Recuteur
241.9375	359.5652
Religion	Rentabilite
447.6250	313.8000
RestaurantsCuisine	Roumanie
390.9444	166.5000
Russie	Salaire
206.5000	381.8000
Scientifique	Securite
430.0000	299.2500
SEO	Singapore

311.8378	304.0000
Sobriete	Statistiques
299.5000	161.0000
Suicide	SuisseArrivee
548.5000	219.7500
TechnologieUtilisee	Telefone
172.3333	336.5000
Textile	TrouverEmploi
215.7000	307.6250
Twitter	TypographieImprimerie
267.7500	806.0000
VenteDiversServices	Verbatim
251.3333	167.5000
Version	ViaConjoint
200.0000	296.5000
Viadeo	Vieillesse
244.6667	517.5714
WebDev	
182.5000	

Number of files associated with each code.

AboutMe	Actif
1	2
Adecco	Admin
6	6
AgeMoyen	AgencePetite
13	4
AgencePlacementOfficielle	AgroAlimentaire
7	5
Anibis	Annexes
1	6
AnnoncesInternes	AucunConseil
2	6
Automobile	Banque
1	2
Blocs	BoulangeriePatisserie
7	1
BranchesArtistiquesDesign	Bureautique
2	5
Canada	CandidatureSpontane
2	1
Cao	CartesVisites
1	3
ChefProjet	Chomage
1	1
ChomageCourteDuree	ChomageLongueDuree
6	5
Cloud	Complementarite
1	7
ConcurrentDirectCVwanted	Confidentialite
5	4
Confirmation	ConseilsExternes
2	4
CouleursCV	CVExterne
17	4
CVnumeriquePerception	Defavorable
14	6
Desespoir	Diplomes
5	17
Ecologie	EditeurTextuelIntegre
4	5
Education	ElanIt
2	1
Entretien	Espagne
2	3
ExperienceCourte	ExperienceLongue
10	12

Exuberance	Facebook
5	7
FaciliteRapidite	Famille
11	8
Favorable	Femme
8	2
France	GeneralHomepage
9	1
Georgie	GooglePlus
1	1
Gratuit	Homme
6	1
Horlogerie	Hotellerie
2	2
Humanitaire	ImportBlogRss
1	4
ImportTweet	IndeedCh
3	1
InformatiqueAndCloseRelated	InterfaceAdmin
4	17
Italie	Jeunesse
2	16
Jobs	JobUp
6	11
JoindreUrl	Journalisme
6	1
Journeaux	Layout
3	13
LettreMotivation	Liban
8	1
LinkedIn	Logistique
12	1
Logo	Manpower
4	7
MedicineSante	MobileTablettePhone
2	3
ModelesCV	Monster
12	7
MultiCV	Multilangues
5	6
Negoce	Nettoyage
1	4
Newsletter	NonVerbalInterjection
3	14
Payant	PDFExport
2	9
PetitesAnnoncesCh	Photo
1	5
Piston	PlateformeFranceEtranger
4	6
PlateformesMultinationalFormulaire	PlateformeSpecialiseeDomaine
11	2
PoleEmploi	Portefolio
2	1
Portugal	PostualtionEmail
3	8
PostualtionPostalePhysique	Professionnalisme
9	6
Prospection	ProstitutionCourtisanerie
7	2
Reconversion	Recuteur
10	11
Religion	Rentabilite
1	4
RestaurantsCuisine	Roumanie
3	1
Russie	Salaire
2	4

Scientifique	Securite
1	1
SEO	Singapore
17	1
Sobriete	Statistiques
2	3
Suicide	SuisseArrivee
2	6
TechnologieUtilisee	Telefone
3	1
Textile	TrouverEmploi
3	13
Twitter	TypographieImprimerie
2	1
VenteDiversServices	Verbatim
6	18
Version	ViaConjoint
1	3
Viadeo	Vieillesse
4	8
WebDev	
1	

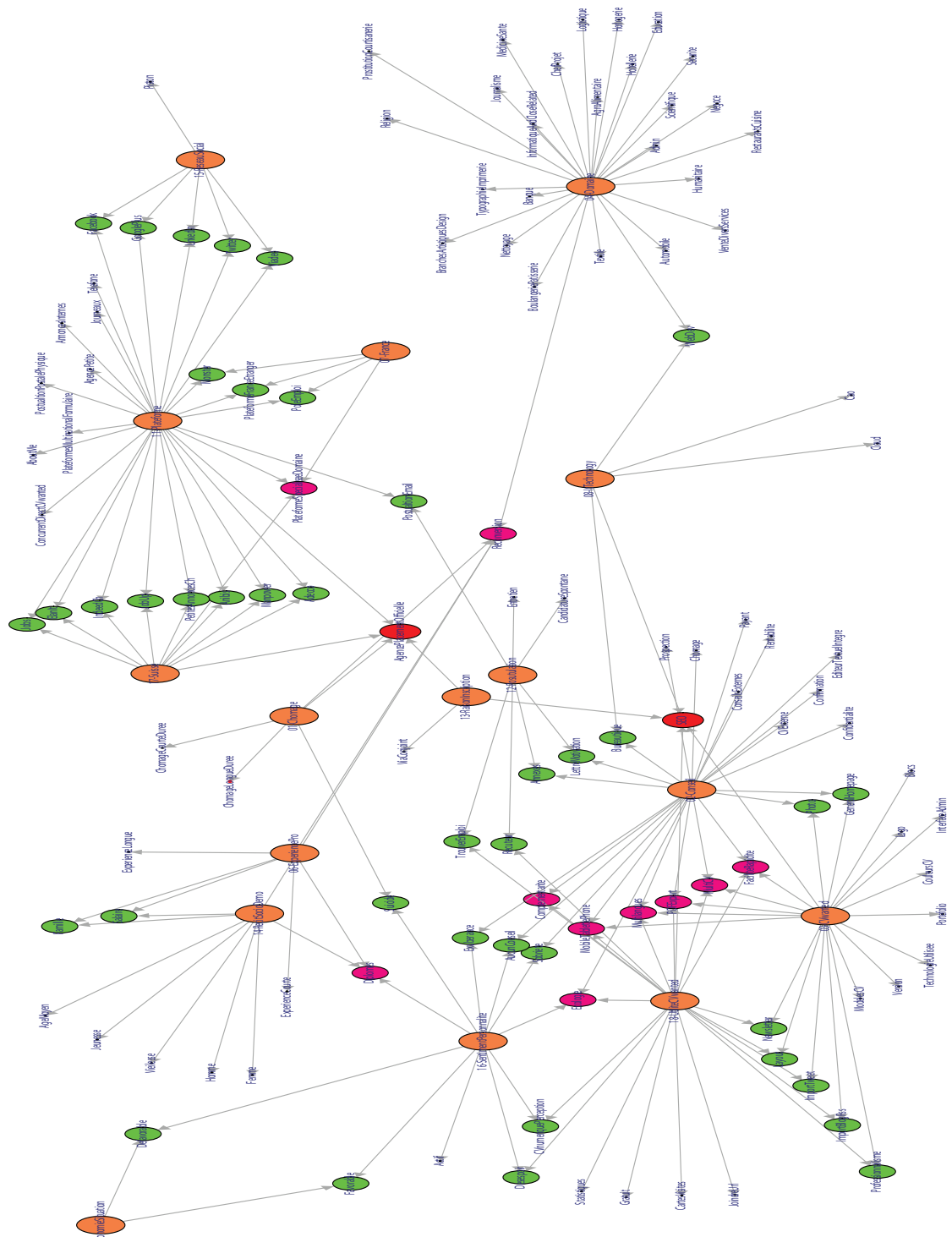
E. Graphique selon le modèle de FRUCHTERMAN-REINGOLD

Afin de mieux concevoir les relations entre les codes et les catégories de codes, RQDA propose la génération de graphiques à partir de divers algorithmes. Pour ce faire, le package RQDA fait appel à la librairie R nommée « igraph » (THE IGRAPH PROJECT 2012).

La figure 9 à la page 141 est produite à partir de l'algorithme de FRUCHTERMAN-REINGOLD, qui permet de visualiser clairement les liens entre les codes et les catégories de code. Ces derniers remplissent la fonction de grouper des codes dans un ordre logique, mais ils ne contiennent aucun segment de texte, contrairement aux codes. RQDA suggère de paramétrer l'algorithme de FRUCHTERMAN-REINGOLD en choisissant par exemple le nombre d'itérations. Mais ceci demeure inutile dans notre cas. Effectivement, « igraph » propose ce genre de paramètres éventuellement utiles pour d'autres types d'analyses. Par conséquent, dans ce travail la distance entre les codes et les catégories de codes s'avère inane.

Les catégories de codes sont représentées en orange. Seules les catégories de code qui regroupent au minimum un code annexé à deux catégories de codes ou plus figurent sur ce graphique. Des contraintes d'espace expliquent ce choix. Les codes rattachés à quatre catégories de code sont symbolisés en *rouge*. Les codes réunis à trois catégories sont peints en *lie de vin*. Le *vert* est dédié aux codes associés à deux catégories de code. Pour finir, les codes reliés à une seule catégorie de code n'ont pas de couleur.

Figure 9
Graphique FRUCHTERMAN-REINGOLD



F. Exemple d'un *curriculum vitae* CVwanted

Figure 10
Exemple d'un *curriculum vitae* CVwanted

The image shows a screenshot of a CVwanted profile for Gael Stucki. The profile is organized into several sections:

- Header:** "Fondateur de CVwanted" and "« Ouvert aux opportunités »".
- Personal Information:**
 - GAEL STUCKI** (Name)
 - Passionné par les tendances web, le social media, le mobile et les solutions/entreprises 2.0, 3.0.**
 - Plus de 10 ans d'expériences dans l'architecture, l'analyse, la stratégie et le développement web.**
 - Je suis ouvert aux opportunités professionnelles.**
 - Fondateur de CVwanted**
- CV Details:**
 - Etat civil:** Marié(e)
 - Permis de travail:** Suisse
 - Date de naissance:** 02/08/1976 - 36 ans
 - Adresse:** 7, Chemin du Repos 1213 Petit-Lancy (Genève) Suisse
 - Téléphone portable:** +41 79 679 00 33
 - Adresse email:** gael.stucki@gmail.com
 - Métier (groupe):** Architecte Software / Développeur Software
 - Secteur d'activité:** Informatique / Internet
 - Année d'expérience:** 10 à 15 ans
 - Niveau d'études:** Bachelor (HEC / HEG / EPFL / Université)
- Work Experience (EXPÉRIENCES):**
 - Web Project Manager:** Graf Miville, Genève (avril 2011 - avril 2012)
 - Fondateur de CVwanted:** CVwanted, Genève (2010 - aujourd'hui)
 - Senior Consultant:** Cambridge Technology Partners, Genève (2007 - 2009)
 - Senior Web Developer:** S&H Switzerland, Genève (2005 - 2007)
 - Web Developer:** Agence Virtuelle SA, Genève (2001 - 2002)
- Education (FORMATIONS):**
 - Création d'entreprise:** NewStart, Genève (avril 2010 - juin 2010)
 - Introduction Linux:** Linalis, Genève (2010)
 - Certification ASP.NET:** GBC, Genève (2006)
 - Formation Tridion:** Tridion, Amsterdam (2005)
 - Diplôme Informaticien de Gestion:** ESIG-ES, Genève (1999)
- Skills (COMPÉTENCES):**
 - Gestion de projet web:** Analyse, définition des besoins et documentation; Conception et architecture de plateforme internet; Orienté expérience utilisateur (UX)
 - Développement web:**
 - Méthodologie:** OOP, MVC, ORM, eXtreme Programming, Merise, UML, Database Design
 - Scripting:** JS, JQuery, Spry, Dojo, Mootools, ActionScript, HTML, CSS, XML
 - Développement & DB:** PHP 5, ASP.NET(C#), PL-SQL & RDBMS, MySQL, SQL Lite, SQL Server
 - Protocol:** SOAP, XML-RPC, REST, OAuth
 - Framework & IDE:** Zend MVC, Symphony, .NET & Eclipse, Zend Studio, VS, Flash, Flex, Poseidon For UML
- LANGUES:**
 - Français:** langue maternelle
 - Anglais:**

G. Paramètres de confidentialité sur CVwanted

Cette annexe a pour but de présenter l'administration des paramètres de confidentialités par le biais de captures d'écran. L'analyse *ad hoc* figure au point 4.6.7 à la page 101.

Lorsqu'un utilisateur crée un nouveau *curriculum vitae*, une infobulle lui demande de cliquer sur le bouton « off » afin de rendre le CV visible par tous (cf. figure 11).

Ensuite, le bouton « on » s'affiche clairement en vert (cf. figure 12). Dès lors, le *curriculum vitae* est automatiquement accessible par tout un chacun et il est référencé sur la page d'accueil CVwanted ainsi que sur les moteurs de recherche (cf. figure 13).

Si l'utilisateur n'est pas satisfait des paramètres par défaut, il peut accéder au menu « option » afin de rendre son CV anonyme, de le référencer sur la plateforme ou d'en annuler la publication (cf. figure 13). En outre, l'utilisateur est à même de désactiver l'indexation automatique sur les moteurs de recherche par le biais du deuxième onglet du menu « option », nommé « moteur de recherche » (cf. figure 14).

Si l'utilisateur se montre attentif, il pointera le curseur sur l'une des icônes en forme de point d'interrogation. De là, une infobulle affichera un message permettant de comprendre la répercussion de chaque coche que l'on active ou désactive (cf. figure 15).

Figure 11
Paramètres de confidentialités : activer la publication d'un CV

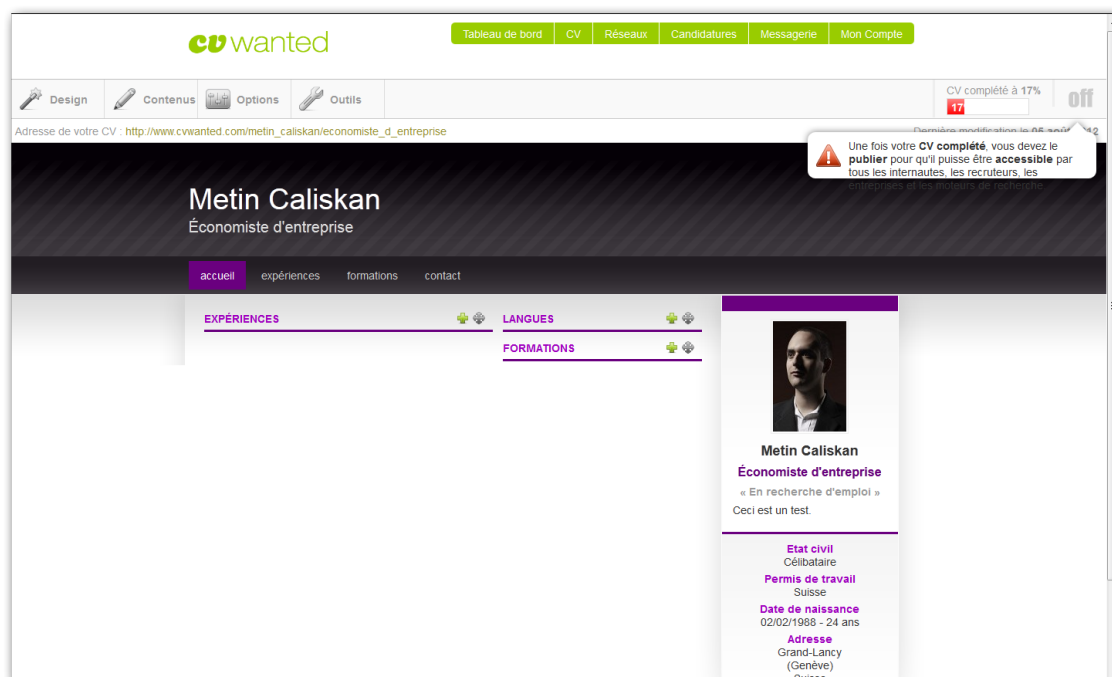


Figure 12
Paramètres de confidentialités : décocher les paramètres par défaut

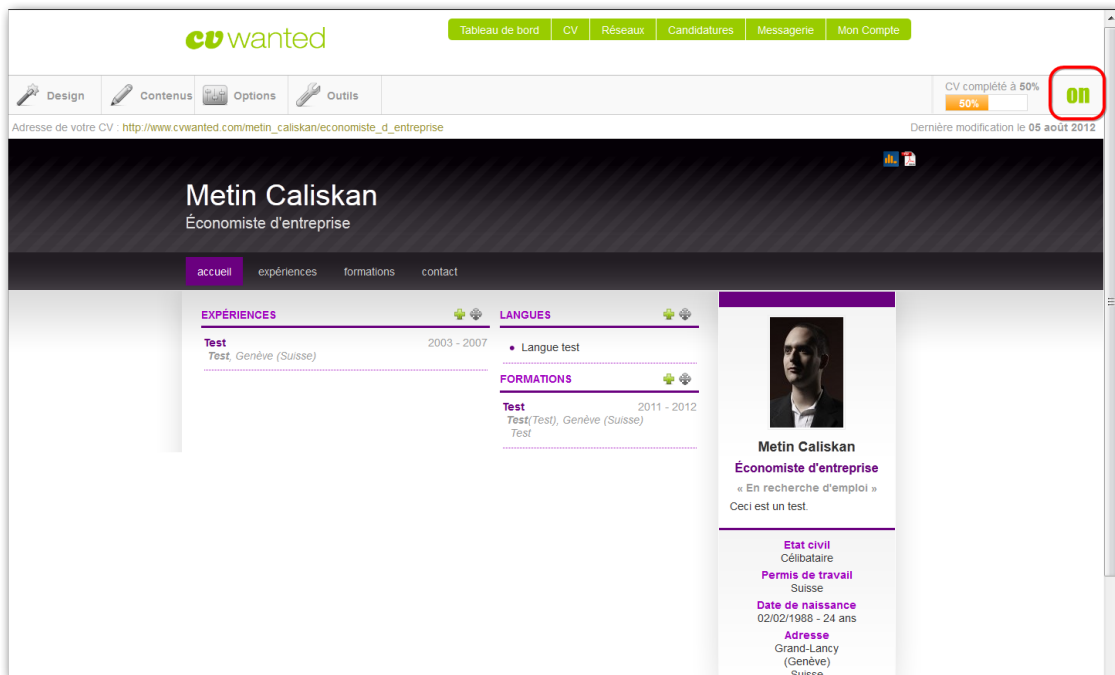


Figure 13
Paramètres de confidentialités : référencement sur CVwanted et CV anonyme

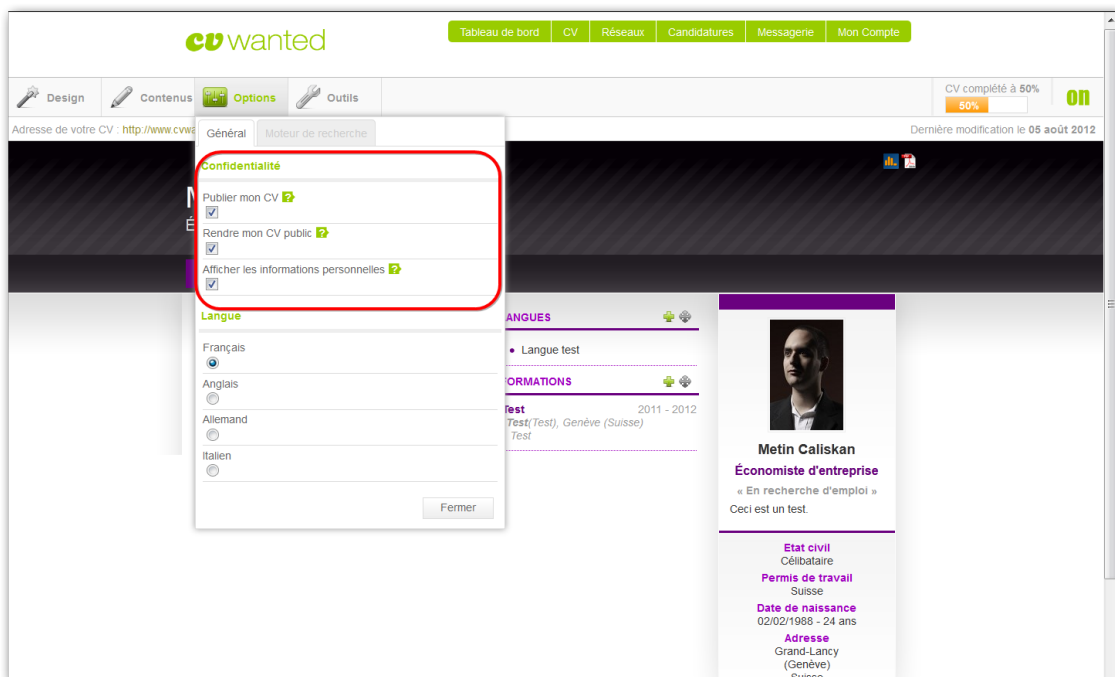


Figure 14
Paramètres de confidentialités : moteurs de recherche

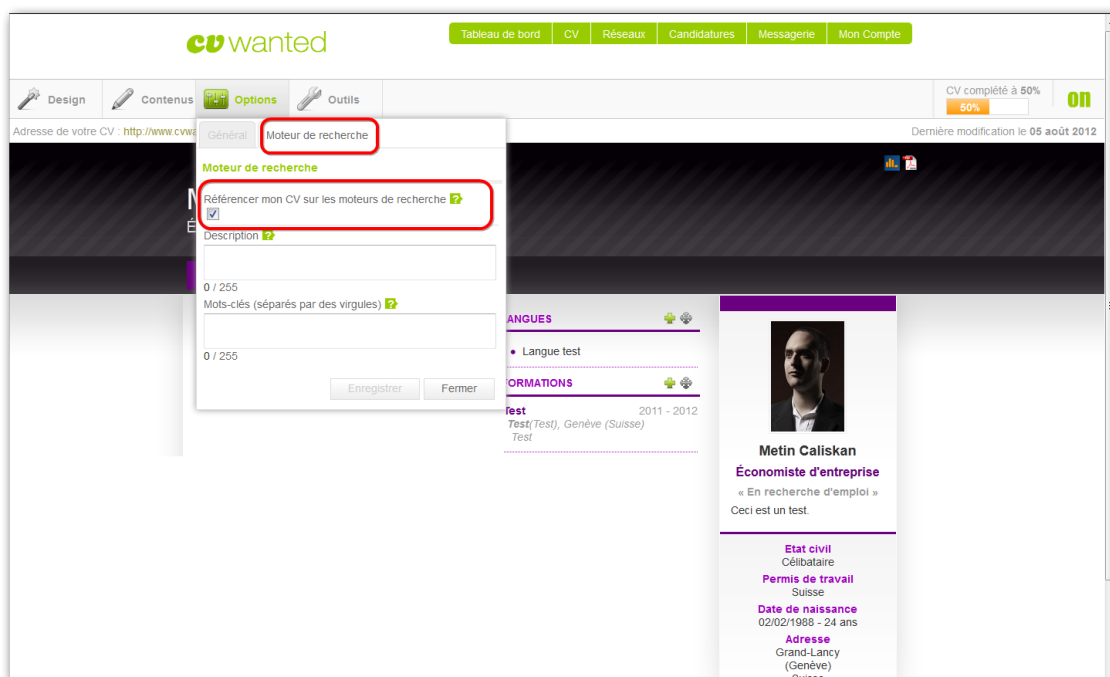


Figure 15
Paramètres de confidentialités : infobulles

