

Doyoubuzz : un outil numérique pour la recherche d'emploi au service de la coopération ?

VALERIE BILLAUDEAU

Laboratoire Espace et Société UMR CNRS 6590 (ESO) Université d'Angers
62 Avenue Notre Dame du Lac 49000 Angers
valerie.billaudeau@univ-angers.fr

LAURENT BORDET

Polytech Angers Service Relations Extérieures
laurent.bordet@univ-angers.fr

VIRGINIE GRIMAULT

Université d'Angers Service Universitaire d'Information et d'Orientation- Insertion Professionnelle
Virginie.grimault@univ-angers.fr

TYPE DE SOUMISSION

Analyse de dispositif

RESUME

Si les jeunes générations ont une culture du numérique développée et accès à toutes les informations possibles sur le e-recrutement, il apparaît nécessaire de les accompagner pour travailler leur projet professionnel et garantir leur insertion. A travers l'étude de la CVthèque Doyoubuzz, créée par un diplômé de l'Université d'Angers et déployée par plusieurs composantes, cet article propose d'analyser l'utilisation d'un outil numérique au service d'une coopération entre plusieurs parties prenantes pour l'insertion professionnelle. Ayant pour objectif de rendre visible les profils de ses étudiants sur le web, de créer une communauté corporate par spécialité pour la recherche d'emploi et d'obtenir une traçabilité des évolutions professionnelles, Doyoubuzz est-il un outil au service de la coopération ? Les enquêtes menées montrent que ce nouvel outil est complémentaire aux usages des réseaux sociaux professionnels.

SUMMARY

Though the younger generations have a well-developed digital culture and have access to every possible information on e-recruitment, it seems necessary to assist them to work on their professional project and secure their vocational integration. Through an analysis of the Doyoubuzz CV database, created by an alumni from the University of Angers and rolled out by several entities, this article proposes to analyse the use of a digital tool for cooperation between several stakeholders for professional integration. Since the aim is to make its student profiles visible on the web, create a corporate community by specialty for job searching and obtain a traceability of career developments, is Doyoubuzz a tool for cooperation? Studies show that this new tool is complementary to the uses of professional social networks.

MOTS-CLES (MAXIMUM 5)

Identité numérique, coopération, insertion professionnelle, CV, réseaux sociaux

KEY WORDS (MAXIMUM 5)

Digital identity, cooperation, vocational integration, CV, social networks

Introduction

En 2013, le ministère de l'enseignement supérieur français met le numérique au coeur de son action¹ pour qu'il soit au service de la réussite et de l'insertion des étudiants. Le recours aux réseaux sociaux et le développement d'outils spécifiques représentent des outils au service de coopérations quand les équipes pédagogiques, les formations et les universités s'en saisissent pour favoriser l'accès à l'information sur les métiers, les compétences et les débouchés possibles ainsi que de réaliser un suivi de l'insertion professionnelle des étudiants. Les thèses sur la visibilité numérique et le recrutement (Georgy, 2017), sur la recherche d'emploi à l'ère numérique (Povéda, 2015), les publications sur la place des TIC ainsi que le numérique dans la pédagogie à l'université (Gremmo, Massou, 2013, Lameul, Loisy 2014) et les ouvrages sur l'e-recrutement, le digital (Besson, Digout, 2012, Broissia, 2014, Dumon, 2016) attestent que le recours au numérique offre de nouvelles perspectives aux jeunes diplômés ainsi que pour les recruteurs et ceux qui les accompagnent dans leurs projets professionnels. Cependant, le foisonnement d'informations, la facilité d'accès à une myriade d'outils et de ressources numériques interpellent. C'est pourquoi, à partir de l'exemple Doyoubuzz, nous interrogeons la coopération institutionnelle et pédagogique dans l'usage de cet outil numérique pour la recherche d'emploi. Dans cet article, nous présenterons la volonté de l'Université d'Angers (UA) d'inciter ses étudiants à utiliser un outil innovant : le CV numérique « Doyoubuzz »² afin de favoriser leur identité numérique mais aussi de créer une communauté (corporate) pour la recherche d'emploi et d'obtenir une traçabilité des évolutions professionnelles de ses jeunes diplômés. Dans un premier temps, nous présenterons le choix institutionnel de coopérer avec cet outil, avant de présenter l'appropriation de cet outil spécifique (mise à jour, pérennité, développement de nouvelles fonctionnalités) et son efficacité (enquête de

¹<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid89439/le-numerique-au-service-d-une-universite-performante-innovante-et-ouverte-sur-le-monde.html>

² <https://www.doyoubuzz.com/fr/>

satisfaction d'insertion professionnelle) à partir d'enquêtes réalisées par nos soins. Enfin, nous mettrons en lumière les limites d'inciter à une coopération dématérialisée.

1. Le CV numérique DYB : un outil individuel au service de la coopération

Pour Christian Bessy et Marchal Emmanuelle (2006), l'utilisation d'internet permet aux entreprises de mieux maîtriser leur recrutement. En effet, elles peuvent consulter les données à tout moment sans avoir recours à un intermédiaire comme c'était le cas auparavant. Mais elles se trouvent aussi confrontées à un volume considérable de profils possibles. De leurs côtés, les candidats trouvent sur internet les offres et toutes les recommandations pour y répondre d'autant plus que les générations Y et Z sont habitués à utiliser le numérique, notamment en matière d'usage des dispositifs communicationnel (Metton, 2004), de recherche et tri d'information (Aillerie, 2008). Pourtant, cette « expertise » ne semble pas suffisante pour appréhender l'entrée (ou la projection) des jeunes sur le marché de l'emploi (Poveda, 2015). C'est pourquoi un accompagnement dans cette démarche, nécessitant a minima une coopération entre l'étudiant et de l'enseignant, a pour objectif de leur assurer un meilleur positionnement et d'optimiser les outils existants. Le terme de coopération (apparu au XIVe siècle) emprunté au latin chrétien *cooperatio*, se définit comme une œuvre commune : composé de *co*, qui vient de *cum*, « avec » ou « ensemble », et de *operare*, « agir ». Coopérer, c'est donc agir ensemble (dans notre cas, l'équipe pédagogique, l'étudiant, l'université) et joindre ses efforts pour un but commun, celui d'une insertion professionnelle.

1.1. Pédagogie et numérique : une volonté institutionnelle de coopérer

Les jeunes de 18 à 24 ans n'hésitent pas à s'inscrire sur des réseaux sociaux avec Facebook en priorité, sur des réseaux professionnels comme LinkedIn (IFOP, 2013) ou sur de nombreux blogs (Cardon, Delaynay-Téterel, 2006), développant des compétences dans des cadres informels (Aillerie, 2008, 2012). Mais peuvent-elles être réinvesties dans le cadre de leur recherche d'emploi ? Car l'accès aux informations n'implique pas que les étudiants, en fin d'études, sachent répondre aux codes en vigueur ? (Poveda, 2015). Comment l'UA peut-elle accompagner les étudiants dans leur recherche d'emploi pour rendre compatible la liberté que leur offre internet avec les attentes des recruteurs ? Quelle coopération est-il possible de construire ? Bien que des enquêtes montrent que la relation étudiants et enseignants représente une difficulté (Merle, 1997) et qu'elle ne satisfait pas massivement les étudiants

(Paivandi, 2011, 2012), des expérimentations pédagogiques ne cessent d'être déployées notamment avec l'usage de TIC (Barbot et Massou, 2011). Ces innovations pédagogiques conduisent l'enseignement vers une transition du modèle de l'instruction vers celui de l'apprentissage (Baron, 1999, 2011) dans lequel deux courants coexistent : le socioconstructiviste qui considère l'intégration des TIC comme vitale et le néo comportementaliste (ou pragmatique) qui utilise les TIC comme outils supports à un enseignement traditionnel (Larose, Grenon, Lafrance, 2002). L'accompagnement à l'insertion professionnelle des étudiants en fin d'études nécessite un « zone de coopération » (Peraya, 1999) entre le candidat, l'enseignant et les outils utilisés. C'est pourquoi, nous situons notre propos dans le premier courant où la « communauté d'apprenants » (Dillenbourg, Poirier et Carles, 2003) partage des intérêts (Paivandi, Espinosa, 2013) avec l'enseignant et son institution : conduire les capacités des étudiants à être en phase avec les codes de l'e-recrutement dans la perspective d'une insertion professionnelle. L'utilisation de la plateforme Doyoubuzz (DYB) illustre la volonté conjointe de l'institution (Université d'Angers et Polytech Angers) et de certains enseignants à s'engager dans une démarche de coopération sur le thème de l'insertion professionnelle. Pionnière dans le déploiement de la Cvthèque DYB au sein de l'Université d'Angers depuis 2012, Polytech Angers utilise DYB sur 3 axes : (1) un axe relation entreprise en mettant à disposition des entreprises partenaires un accès gratuit à la Cvthèque des étudiants et diplômés de l'école afin de favoriser les opportunités professionnelles ; (2) un axe pédagogique intégrant l'utilisation du CV DYB dans plusieurs étapes du cycle ingénieur (3 ans) permettant aux étudiants de construire progressivement leur CV afin qu'il arrive à maturité lors de leur entrée sur le marché de l'emploi ; (3) un axe insertion professionnelle avec l'utilisation du module de correction de CV en ligne, de la Cvthèque par les étudiants. La coopération pour étendre l'usage de DYB, engage plusieurs services internes à l'Université (le service relations école entreprises, Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation SUIO-IP) ainsi que les entreprises partenaires. En 2014, la Cvthèque DYB est généralisée au niveau de l'UA pour l'ensemble de ses composantes. Des formations (présentation de l'outil et personal branding) sont assurées par le SUIO-IP auprès des étudiants et des responsables de formation.

En effet, l'optimisation de la Cvthèque DYB nécessite une coopération et une volonté conjointe entre des responsables d'années (qui fournissent les contacts avec les professionnels), des chargées d'enseignement d'insertion professionnelle (qui orchestrent

l'organisation et le déroulé) et du service relation école entreprises (qui réalise le suivi de la plateforme Doyoubuzz et contribue à son évolution avec son développeur).

1.2. Doyoubuzz : un outil innovant dans le paysage du numérique

Doyoubuzz-DYB est une société créée en 2007 par un diplômé de l'Université d'Angers. Jeune start-up nantaise, DYB s'est imposé au fil des années comme une plate-forme de CV numérique en ligne sous la forme d'un site web responsive design, intégrant un portfolio et mettant fortement l'accent sur la mise en avant des compétences. La structuration de chaque CV (composée des principales rubriques d'un CV traditionnel et de sous-pages thématiques : formations, expériences, compétences, port-folio, loisirs) permet à son contenu un référencement sur internet, faisant de DYB un outil favorisant une visibilité en ligne pour plus d'un million de personnes en 2017.

Le CV DYB allie maîtrise de l'e-reputation, visibilité en ligne et gestion des opportunités dans un contexte où désormais 80% des recherches en ligne sur Google concernent un nom de personne. Mais qu'en est-il de l'usage des étudiants ? DYB est-il considéré comme un outil favorisant la coopération ?

2. De l'utilité d'un CV en ligne ?

Le service relation extérieures de l'ISTIA travaille conjointement avec les intervenants d'insertion professionnelle pour s'assurer de l'adéquation des besoins entre les jeunes diplômés et les professionnels. Car un lien pédagogique entre les enseignants et les étudiants pour les informer à utiliser l'outil Doyoubuzz et aussi pour leur faire prendre conscience de l'importance du numérique dans l'accès à l'emploi est nécessaire.

2.1. Voies d'accès à l'emploi à l'ère du Web 2.0

Les diplômés de Polytech Angers sont régulièrement interrogés par des enquêtes d'insertion professionnelle³. Six mois après l'obtention de leur diplôme, il apparaît que l'accès au premier emploi se réalise suite à un stage pour plus du tiers des répondants (37.15%), suite à la consultation de site web de l'entreprise (13.4%) et par candidature spontanée à hauteur de

³ (1) au moment de la soutenance de stage avec un simple sondage permettant d'avoir un instantané de l'insertion ; (2) 6 mois après l'obtention du diplôme avec une enquête d'environ 20 à 30 questions ; (3) Enfin un dernier bilan est mené trente mois après l'obtention du diplôme. Au total, ce sont plus de 400 diplômés qui ont répondu à l'enquête à 6 mois et plus de 250 à celle de 30 mois.

(10.7%). Ces trois premiers critères représentent près de 60% des réponses. Dans ces trois cas, l'importance de la candidature et donc du CV est primordiale notamment dans la période de formation. A la même question posée aux diplômés 30 mois après leur sortie, la même hiérarchie émerge. Par ailleurs, dans les deux enquêtes d'insertion professionnelle, la faiblesse (réponse « Autre » de 6.72% mentionnant moins de 10 fois LinkedIn ou Viadeo) d'utilisation des outils comme LinkedIn et Viadeo pour accéder à l'emploi, confirme que les réseaux sociaux professionnels (RSP) sont davantage utilisés comme affichage et non comme un véritable outil de recrutement direct. Sans accompagnement et la mise en valeur de l'intérêt de l'outil DYB, les étudiants n'utiliseraient pas spontanément un CV en ligne (donc DYB) d'autant qu'ils n'optimisent pas les RSP. C'est pourquoi, les enseignants d'insertion professionnelle utilisent, à de multiples occasions, des situations d'apprentissage coopératif, parfois de classe inversée, où les étudiants croisent leurs CV, leurs lettres de motivation, leurs expériences d'entretiens de recrutement afin d'atteindre les meilleurs résultats individuels et collectifs et les inciter à une présence numérique accrue. L'avantage principal de cette coopération est de créer un cadre sécurisant pour développer leur capacité sur les réseaux sociaux professionnels.

2.2. Vers une appropriation et une coopération avec Doyoubuzz ?

Depuis ces cinq dernières années, l'outil DYB remporte un intérêt contrasté. Du côté étudiants, l'utilisation du CV DYB est mitigée et montre une faible appropriation de l'outil⁴. Les étudiants interrogés sur les apports de DYB (aide à la valorisation des compétences, à celle des expériences, à se démarquer sur le web) ne considèrent pas DYB comme un outil de valorisation. Par ailleurs, une très grande majorité d'étudiants n'appréhendent pas l'outil comme permettant de se démarquer sur le web (48.6%). Pour eux, les avantages de DYB reposent sur la forme : une interface attrayante permettant l'accessibilité sur de multi-plateformes, facilement imprimable... (respectivement 34.72% et 34.02%). Les éléments propres au volet numérique sont nettement en retrait : référencement optimal (18.75%),

⁴ Enquête auprès des étudiant.e.s en 4ème et 5ème année dans 2 composantes de l'UA ayant pour particularité d'avoir fait de l'insertion professionnelle des étudiants un axe fort et d'avoir développé des relations avec les entreprises de leurs différents secteurs d'activités (Ingénierie et Tourisme). L'insertion professionnelle des étudiants y est particulièrement rapide (1,067 mois en moyenne pour les diplômés ingénieurs). Le questionnaire a été construit autour de trois axes : (1) la notion de Recrutement 2.0 ; (2) les profils en ligne ; et (3) le CV numérique DYB.

statistiques de consultation (22.22%), attraction (13.8%). L'argument de l'identité numérique est à peine plus mis en avant (29.8%).

La coopération institutionnelle ayant pour but de proposer la solution DYB ne trouve pas l'écho souhaité au niveau des utilisateurs. Ils ne coopèrent pas majoritairement avec l'outil même si des profils se dégagent à travers les cours d'insertion professionnelle⁵ (Tousignant et Brunelle, 1985) : « la coopération optimale » avec DYB se fait avec les étudiants novateurs qui voient tout de suite l'intérêt de l'usage ainsi qu'avec les étudiants appliqués ou ayant une grande appréhension du marché de l'emploi. Tandis que « la coopération mitigée, voire médiocre ou minimale » concerne les étudiants désinvoltes en majorité, du fait que leurs spécialités leur offrent plusieurs possibilités de recrutement à la fin de leurs études.

Pour en savoir plus sur les pratiques réelles des étudiants, nous avons demandé à DYB de nous fournir quelques indicateurs afin d'avoir un retour sur l'utilisation qu'ils en font ainsi que d'évaluer l'impact sur de potentiels recruteurs. Les chiffres font apparaître que les étudiants créent bien leur CV mais n'utilisent pas de manière optimale toutes les options proposées. Sur 2951 CV créés sur la CVthèque UA, 2 332 CV sont complétés à plus de 50% ce qui sous-entend que la complétion des principales rubriques d'un CV (coordonnées, formations, expériences professionnelles, compétences et compétences transversales) sont réalisées une fois la démarche commencée. Mais la principale difficulté reste le maintien qualitatif de la CVthèque (mise à jour), notamment une fois les étudiants devenus diplômés. La coopération avec l'outil n'est donc pas encore optimisée.

2.3. Prise de recul favorisant une coopération dématérialisée

Une population d'anciens étudiants⁶ de l'UA (formation ingénieur uniquement) ayant du recul sur l'outil a été interrogée sur ses pratiques. Tous ont des postes de cadres supérieurs et sont en emploi actuellement. Comme demandé dans le cours d'insertion professionnelle, ils ont ouvert leur profil DYB et l'ont tous conservé. Un seul sondé laisse son CV en ligne mais ne le met plus à jour depuis la fin de la gratuité de son compte premium. Après une utilisation s'étalant de 5 à 7 ans, ils expliquent le maintien et la mise à jour de leur compte DYB pour trois raisons principales : (1) la visibilité, le référencement google, avoir un site à leur nom, vitrine pour leur "personal branding", (2) pour la fonctionnalité multilingue du CV et (3) pour

⁵ Cf les cinq degrés de coopération et de leurs composantes en termes de catégories de comportements

⁶ 8 anciens toutes options confondues : une femme et 7 hommes dont l'âge varie entre 25 et 32 ans.

une recherche d'emplois, de nouvelles opportunités et mise à jour de nouvelles compétences acquises et certifications. Le CV DYB leur permet un suivi individuel de leur parcours et facilite même parfois la préparation de leurs entretiens annuels. Ces anciens étudiants reconnaissent que DYB n'a pas vocation à devenir un réseau social, il n'a pas les mêmes fonctionnalités ni les mêmes objectifs de mise en réseau. C'est un regret pour certains. Il ne permet pas de chat en ligne (c'est aussi pour cette raison qu'il est prisé par d'autres) et c'est un très bon complément aux réseaux sociaux professionnels. En ce qui concernent les avantages de l'outil : à l'unanimité, les sondés reconnaissent son interface attrayante. Six d'entre eux présentent son référencement optimal sur les moteurs de recherche. Cinq apprécient le fait qu'il soit entièrement personnalisable. D'autres avantages sont cités comme sa visibilité auprès d'employeur en phase de recrutement, l'intégration de tout type de document dans le portfolio et les statistiques de consultation. Les points d'amélioration concernent la visibilité du CV sur tous les types de supports ainsi que l'impression. Enfin, sur cette enquête auprès de ces utilisateurs de longue date, ces derniers reconnaissent un outil pratique et facile d'utilisation qui permet d'éviter les renseignements parfois inutiles sur les CV. Selon eux, DYB est un très bon outil de valorisation de leurs parcours et ils l'utilisent comme outil de coopération au service de leur projet professionnel.

3. Les limites d'un outil numérique au service de la coopération

Les avis sont donc contrastés selon les utilisateurs bien que l'équipe pédagogique pour l'insertion professionnelle reste convaincue du bienfondé de l'utilisation de l'outil Doyoubuzz.

3.1. Une nécessité non assimilée de coopérer via DYB

Les étudiants en formation reprochent principalement à DYB que les professionnels ne connaissent pas l'outil et qu'il n'est donc pas utile pour trouver un emploi. Pourtant « le recrutement via internet se développe principalement sans les grands groupes industriels » (Fondeur, de Larquier Lhermitte, 2011) notamment dans les secteurs de l'informatique, les services et l'ingénierie, et les professionnels qui découvrent DYB trouvent la CVthèque intéressante. La notion de réseau est considérée comme incontournable pour trouver un emploi notamment pour ceux qui sont le plus informés...mais ils ne suffisent plus. C'est la raison pour laquelle l'équipe pédagogique au sein de l'Université d'Angers s'est saisie de l'opportunité de DYB pour que ses étudiants se distinguent sur internet. Le CV DYB offre trois axes de coopération où le « faire ensemble » est dématérialisé par le support numérique :

- à la croisée des réseaux formel et informel (Fondeur Y. et Lhermitte F., 2006), DYB met en relation des recruteurs avec des recrutés. Il constitue un outil de coopération dans le sens où les deux parties joignent leurs efforts, pour un but commun, celui d'un recrutement. Dans un premier temps, DYB permet d'être « repéré » par une entreprise en développant une « marque » personnelle puis d'être sollicité et potentiellement recruté. L'outil numérique fait converger les intérêts.
- Le CV DYB donne l'opportunité de créer un sentiment d'appartenance à une même communauté. En effet, la recherche par mots clés sur l'outil fait apparaître instantanément tous les étudiants et professionnels du même secteur d'activité ou de la même entreprise. DYB facilite dès lors des rapprochements possibles au service de la coopération.
- Enfin Polytech Angers, par l'usage de DYB, offre l'opportunité aux nouveaux étudiants de retrouver tous les anciens qui, s'ils le souhaitent, peuvent répondre à leurs questions. La CVthèque DYB développe le lien « intuitif », c'est-à-dire, celui de répondre spontanément, sans obligation parce que l'envie d'apporter un soutien va poindre...

Entre le lien fort d'appartenance et le lien faible sans affectif (théorie de Mark Granovetter), un outil comme DYB a pour but une coopération dématérialisée qui semble être en avance sur les pratiques. Notre enquête⁷ (à partir de 144 réponses complètes) montre qu'une petite moitié (52%) des interrogés connaît la notion de e-recrutement. Par ailleurs, ces derniers utilisent une diversité des outils de recherche d'emploi en ligne et une majorité de candidature spontanée par des mails (135 réponses). 91% des étudiants sont inscrits sur un réseau social professionnel-RSP et 82% considèrent que ce type d'outil favorise des opportunités pour le recrutement. Plus de la moitié d'entre eux (65%) considère qu'un profil en ligne est un CV.

3.2. Une coopération en devenir

Consciente de son rôle l'UA a signé un partenariat avec Doyoubuzz qui permet aux étudiants et aux alumni intégrés à la CVthèque, de bénéficier d'options gratuites. Ces avantages témoignent du positionnement de l'équipe pédagogique et de celle des relations écoles-entreprises qui considère l'intégration des TIC comme vitale. Si, sur l'ensemble des enquêtes,

⁷ Enquête ciblée auprès des étudiant.e.s en 4ème et 5ème année dans deux composantes de l'Université d'Angers, *op. cit.*

les avis des étudiants restent frileux, une « zone de coopération » (Peraya, 1999) entre le candidat, l'enseignant et l'outil DYB est amorcée puisque 163 étudiants ont intégré l'onglet portfolio dans leur CV, 248 ont créé leur CV en langue étrangère, 98 étudiants ont utilisé la relecture par un pair ou un professionnel (nouvelle fonctionnalité depuis 2017), 330 étudiants ont exporté leur CV sous format pdf. Au sein de leur « communauté d'apprenants » (Dillenbourg, Poirier et Carles, 2003), les étudiants partagent des intérêts (Paivandi, Espinosa, 2013) avec leurs enseignants et leur institution, notamment celui de se démarquer pour être recruté. Mais ils restent libres de publier leurs Cv quand ils l'estiment suffisamment complet et travaillé ou de le dépublier. Ainsi au 15 décembre 2017, sur les 2951 CV créés sur la CVthèque, 2217 sont en ligne. Ce travail autour de la qualité du CV et son intégration dans la CVthèque a permis un nombre de vues (représentant autant de recherches) s'élevant à 105 585. Le sourcing est donc utilisé via la CVthèque DYB. L'Université a coopéré avec DYB en ayant « décidé » de lui « assurer » (Seligman, 2001) sa confiance et a trouvé des moyens pour « convaincre » considérant ce nouvel outil comme une opportunité de branding pour ses étudiants lors d'une période, précédant l'entrée sur le marché du travail, qui déclenche des pratiques de sociabilité numérique. Les questions de confiance et d'incertitude liées au numérique ont favorisé l'émergence d'un nouveau marché : celui de l'e-réputation auquel contribue DYB, comme outil de coopération et comme un signe de compétence professionnelle, un critère de sélection dissocié du CV traditionnel.

Conclusion

Les résultats de nos enquêtes du point de vue étudiant, montrent que l'introduction d'un nouvel outil comme DYB n'est pas d'emblée envisagée comme apportant une valeur ajoutée et donc pas comme un outil favorisant la coopération. Il semble y avoir un décalage entre l'utilisation spontanée d'outils connus tel que LinkedIn et la perception d'un outil imposé dans un cadre pédagogique. Ces résultats imposent une réflexion sur la façon d'introduire cet outil dans les modules d'insertion professionnelle. Avec Doyoubuzz ou le CV, le candidat doit faire un récit afin de capter le recruteur en intégrant les codes de l'entreprise dans un cadre assez conventionnel. Cette démarche conduit les personnes accompagnant les étudiants avec DYB à insister sur les options proposées, adaptées aux attentes des professionnels, et de mieux communiquer auprès de potentiels recruteurs pour augmenter le nombre de consultation des CV en ligne. Cette information s'avérait jusque-là difficile tant qu'un nombre suffisant d'utilisateurs n'avaient pas pris en main l'outil ; le risque étant de mécontenter les recruteurs ne trouvant pas les profils recherchés dans les spécialités de l'UA. La coopération a donc ses

limites si chacun n'y trouve pas son compte. Maintenant qu'une prise de conscience sur l'intérêt du CV numérique se développe de part et d'autre, la CVthèque DYB contribuera-t-elle à dépasser les espaces en « clair-obscur » (Cardon, 2008), pour des espaces « éclairés » où candidats et recruteurs sauront se trouver malgré la distance et la prolifération d'informations sur internet ?

Références bibliographiques

- Barbot, M.-J., Massou, L. (2011). « TIC à l'université et pratiques enseignantes : regards croisés » pp. 7-18, in : M.-J. Barbot, L. Massou, dir., TIC et métiers de l'enseignement supérieur. Émergences, transformations, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
- Baron, G.-L. (2011). « Learning design », Recherche & formation, n° 68, p. 109-120.
- Baron, G.-L. (1999). « Hypermédias et apprentissage », Medialog, n° 33, p. 47-53.
- Cardon, D. (2008). « Le design de la visibilité : un essai de cartographie du web 2.0 », Réseaux, n° 152, p. 93-137.
- Casilli, A. (2013). « Contre l'hypothèse de la "fin de la vie privée" », Revue française des sciences de l'information et de la communication, n°3. <http://journals.openedition.org/rfsic/630> (Consulté le 27 décembre 2016).
- Bessy, C., Marchal, E. (2006). « La mobilisation d'Internet pour recruter : aux limites de la sélection à distance », La Revue de l'Ires, n°52, p. 11-39.
- Dillenbourg, P., Poirier, C., Carles, L. (2003). « Communautés virtuelles d'apprentissage : e-jargon ou nouveau paradigme ? » pp. 9-47, in A., Taurisson, et A., Sentini, dir. Pédagogies.Net. L'essor des communautés virtuelles d'apprentissage, Montréal, Presses.
- Fondeur, Y., Lhermitte, F. (2006). « Les réseaux sociaux numériques et marché du travail », p. 101-131, in : spécial Internet, recrutement et recherche d'emploi, Revue de l'IRES, n° 52.
- Gagnon, L., Peretz, I. et Fulop, T. (2009). Musical structural determinants of emotional judgments in dementia of the Alzheimer type. *Neuropsychology*, 23(1), 90-97. doi: 10.1037/a0013790
- Guihot, P. (2001). « Le développement des TIC, enjeux pour le système éducatif » pp. 21-31, in : Agora débats/jeunesses, 26. Les jeunes dans la société de l'information.
- Granovetter, M. (2008). Sociologie économique, Seuil, Paris.
- Larose, F., Grenon, V., Lafrance, S. (2002). « Pratique et profils d'utilisation des TICE chez les enseignants d'une université », pp. 23-47, in : Guir R., dir., Pratiquer les TICE. Former les enseignants et les formateurs à de nouveaux usages, Bruxelles, De Boeck.
- Merle, P. (1997). « Le rapport des étudiants à leurs études : enquête sur trois populations scolarisées dans des filières "fermées" et "ouvertes" », L'Orientation scolaire et professionnelle, n° 26, p. 367-387.
- Paivandi, S. (2012), « L'appréciation de l'environnement d'études et la manière d'étudier des étudiants », Mesure et évaluation en éducation, n° 35-3, p. 145-173.
- Paivandi, S. (2010), « Le temps studieux des étudiants », pp. 151-167, in : Galland O., Verley E., Voure'h R., Les mondes étudiants. Enquête conditions de vie, Paris, La documentation Française.
- Paivandi, S., Espinosa, G. (2013). Les TIC et la relation entre enseignants et étudiants à l'université. Distances et Médiations des Savoirs, CNED-Centre national d'enseignement à distance, TIC et fonction enseignante à l'université : questions pour la recherche.

Peraya, D. (1999). « Vers les campus virtuels. Principes et fondements techno-sémio pragmatiques des dispositifs de formation virtuels », pp. 153-168., in Jacquinet G., Montoyer L., dir., *Le Dispositif. Entre usage et concept*, Hermès, CNRS.

Povéda, A., Jouët, J., Méadel, C., Granjon, F., Pasquier, D. (2015). *et sciences de l'information et de la communication École doctorale des sciences économiques et gestion. Les jeunes diplômés et les réseaux sociaux professionnels: la recherche d'emploi à l'ère numérique*. Paris, France.

Rousseau, F. L. et Vallerand, R. J. (2003). Le rôle de la passion dans le bien-être subjectif des aînés. *Revue québécoise de psychologie*, 24(3), 197-211.

Seligman, Adam B. (2001). « Complexité du rôle, risque et émergence de la confiance », *Réseaux*, n° 108, p. 39-61.

Tousignant, M. & Brunelle, J. (1985). La coopération des étudiants dans un cours personnalisé de pédagogie générale. *Revue des sciences de l'éducation*, 11(1), 83–101. <https://doi.org/10.7202/900481ar>