Communication et organisation

Revue scientifique francophone en Communication organisationnelle

53 | 2018

Digitalisation et recrutement : perspectives
informationnelles et communicationnelles

Les MOOC : quels enjeux pour valoriser une candidature à un emploi ?

MOOC : what issues for emphasizing a job application ?

Clément Dussarps

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/communicationorganisation/6007>

DOI : 10.4000/communicationorganisation.6007

ISSN : 1775-3546

Éditeur

Presses universitaires de Bordeaux

Édition imprimée

Date de publication : 1 juin 2018

Pagination : 53-69

ISBN : 979-10-300-0302-4

ISSN : 1168-5549

Référence électronique

Clément Dussarps, « Les MOOC : quels enjeux pour valoriser une candidature à un emploi ? », *Communication et organisation* [En ligne], 53 | 2018, mis en ligne le 01 juin 2021, consulté le 27 janvier 2022. URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/6007> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.6007>

Les MOOC : quels enjeux pour valoriser une candidature à un emploi ?

Clément Dussarps¹

Résumé : Les MOOC élargissent le paysage de l'*open learning* en proposant des formations provenant d'universités, écoles privées ou organismes divers. S'ils n'apportent pas de révolution pédagogique, ils permettent à tout un chacun d'acquérir des savoirs en quelques semaines. Nous nous demandons ici en quoi ils peuvent constituer un instrument de valorisation d'une candidature pour un emploi. Il s'agit de comprendre s'ils peuvent être un moyen d'expression de ses savoirs, savoir-faire et savoir-être pour un candidat à un emploi.

Mots-clés : MOOC, candidature à un emploi, employabilité.

MOOC: what issues for emphasizing a job application?

Abstract: MOOC are one of the possibilities that open learning offers. They propose training courses from universities and various organizations. They do not bring pedagogical revolution, but allow everyone to acquire knowledge within a few weeks. Can it be an instrument for emphasizing a job application? We wanted to know whether the MOOC can bear an expression for a candidate's knowledge, skills and personality for an employment.

Keywords: MOOC, job application, employability.

1- Clément Dussarps est Maître de Conférences en Sciences de l'Information et de la Communication à l'ESPE d'Aquitaine (Université de Bordeaux), laboratoire IMS (Intégration du Matériau au Système). Il s'intéresse depuis 2009 à l'affectivité dans la communication médiatisée pour expliquer la persévérance étudiante en formation à distance et dans les MOOC. Il étudie également les pratiques informationnelles par différents publics (familles d'enfants atteints d'autisme, adolescents, demandeurs d'emploi...).

La récente introduction des *MOOC* dans le champ de l'apprentissage ouvert n'a pas su attirer le public initialement ciblé ni opérer une révolution pédagogique (Dussarps 2018). Malgré tout, ils demeurent un dispositif d'apprentissage suivi par des milliers de personnes, dont les motivations sont variées. Cet « objet mal identifié » (Mangenot 2014) commence également à apparaître sur les CV et profils de réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn, constituant alors un nouvel instrument de valorisation de ses savoirs, savoir-faire et savoir-être. Nous nous demanderons dans cet article en quoi avoir suivi un *MOOC* et l'afficher constitue un enjeu pour valoriser une candidature professionnelle.

Les *MOOC* : éléments de contexte

Les *MOOC* (Massive Open Online Courses) ou CLOM (Cours en Ligne Ouvert et Massif) sont apparus aux alentours de l'année 2008² aux USA et en 2012 en France. Il s'agit de formations courtes (quelques semaines), qui sont, comme leur nom l'indique, toujours dispensées en ligne (bien que l'on puisse parfois télécharger des contenus pour les consulter hors ligne) ; les *MOOC* sont dits « massifs » en ce sens qu'ils peuvent accueillir un nombre conséquent d'étudiants (jusqu'à plusieurs centaines de milliers³) ; enfin, ils sont « ouverts », c'est-à-dire accessibles à tout public, sans restriction financière *—a priori—*, de lieu d'accès, etc. Leur arrivée fait suite à de nombreuses entreprises de diffusion des savoirs au plus grand nombre, comme le mouvement des Ressources Éducatives Libres, qui incarnent encore aujourd'hui l'enjeu du Web pour la diffusion des savoirs⁴ ; en ce sens, les *MOOC* constituent l'un des avatars de l'*open learning*. Outre un projet de diffusion des savoirs à une large population, les *MOOC* sont aussi une vitrine pour les universités (Vasconcellos-Bernstein 17), leur offrant un rayonnement national et international. Les *MOOC* créés ont ainsi plusieurs origines : « il est difficile de démêler ce qui ressort de la démocratisation du savoir et de la marchandisation de son acquisition » (Bruillard 2014). Et malgré un modèle pédagogique critiqué, les *MOOC* attirent plusieurs millions de personnes (Dussarps 2018).

2- Source dans laquelle on trouve l'acronyme pour la première fois : <http://davecormier.com/edblog/2011/08/16/change-mooc-ebook-the-textbook-as-product-and-artifact/>, consulté le 12 mai 2016.

3- Source : <http://gestiondeprojet.pm/mooc-gestion-de-projet/>, consulté le 03 juin 2016.

4- Mais nous pourrions aussi remonter à l'Académie de Platon, la révolution de l'imprimerie, le projet d'Encyclopédie de Diderot et d'Alembert (Le Deuff 2015), l'éducation populaire ou encore les lois Guizot et Ferry au XIX^e siècle.

Le lancement des *MOOC* en France répondait à plusieurs axes politiques, les intégrant dans un ensemble de dispositifs de formations initiales et continues. En particulier, il s'agissait de permettre l'accès à la formation aux demandeurs d'emploi et aux publics peu diplômés (le Ministère de l'Enseignement Supérieur de l'époque se disait d'ailleurs être en premier lieu au service de l'emploi⁵), dans un but de réinsertion professionnelle ou de réorientation. Même si les *MOOC* ont accueilli en majorité des publics « très diplômés », ils constituent un instrument d'auto-formation ou de « néoautodidaxie » (Le Meur 98), tant pour des salariés que des demandeurs d'emploi (pour compléter une formation, pour une réorientation, la constitution d'un parcours initial, etc.), permettant également à ces derniers d'afficher leur proactivité durant cette période sans emploi. De plus, à la différence de l'auto-didaxie habituelle, les *MOOC* offrent des outils de communication pour formaliser ce qui se rapproche souvent d'un apprentissage informel, en délivrant une attestation de suivi et/ou des badges, voire des ECTS. En ce sens, les *MOOC* constitueraient potentiellement une « cinquième voie » d'accès à la certification, après « la formation initiale, continue, en alternance et la validation des acquis » (Gobert 17). L'accessibilité aux *MOOC* est toutefois discutable : il faut avoir accès à Internet et avoir une certaine aisance avec les outils numériques, connaître les *MOOC* ou les trouver par hasard, et, comme pour toute formation à distance, disposer de temps et d'un environnement propice au travail à distance, entre autres. De plus, les contenus proposés sur les *MOOC* sont généralement d'un niveau supérieur au BAC, voire nécessitant des acquis plus importants encore pour les suivre, et la langue peut également être un frein.

***MOOC* et employabilité**

L'employabilité et la mise en valeur de soi

L'employabilité concerne à la fois le salarié, le demandeur d'emploi et l'entreprise. Pour le salarié, il s'agit de rester compétitif sur le marché du travail (Zgoulli *et al.* 16), ce qui n'est pas sans conséquence positive pour l'entreprise (dans un but d'attractivité, Baruel Bencherqui *et al.* 12). Pour le demandeur d'emploi, il s'agit de trouver un emploi « dans des délais et conditions raisonnables » (Zgoulli *et al.* 16). Pour l'un comme pour l'autre, c'est devenir « l'acteur [...] de sa carrière professionnelle »,

5- Source : <http://www.usinenouvelle.com/article/genevieve-floraso-trois-ans-en-demi-teinte-a-la-tete-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche.N317189>, consultée le 25 juin 2017.

c'est-à-dire être en mesure « de mobiliser tous les moyens, tous les outils mis à sa disposition pour faire évoluer ses compétences et se retrouver ainsi en situation d'accéder, de se maintenir et d'évoluer dans ou hors de son emploi, sur un marché du travail turbulent [...]. » (Baruel Bencherqui *et al.* 12). Nous nous intéresserons dans cet article à un aspect particulier de l'employabilité : la candidature à un emploi, au travers de la mise en valeur de soi dans les différents outils et étapes qui constituent une candidature (en particulier le CV).

Il appartient alors au candidat de savoir se mettre en valeur lors de sa recherche d'emploi ou dans un but d'évolution de carrière, donc de se démarquer des autres candidats, en particulier en ligne. Internet a élargi la diffusion des offres pour les entreprises et simplifié les candidatures pour les candidats, rendant le marché plus « bruyant », notamment en suscitant « un accroissement des candidatures dites “non qualifiées” » et augmentant considérablement le nombre d'offres d'emploi en ligne (Girard *et al.* 11), conjointement à l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi. Il est alors important pour un candidat (salarié ou non) de mettre en valeur ses savoirs et savoir-faire (mobilisation de savoirs dans une situation et un contexte donnés -Le Boterf), mais également ses *soft skills*, en ligne ou non. La définition des *soft skills* fait objet de débat : elles sont tantôt considérées comme des traits de personnalités stables, tantôt comme des compétences « susceptibles d'évaluation et de développement » (Theurelle-Stein *et al.* 17). Elles sont plus aisément définies par ce qu'elles ne sont pas : ni du savoir, ni du savoir-faire technique (*ibid.*), constituant un « ensemble de comportements que la personne doit avoir et en mesure de montrer pour réaliser les tâches et les fonctions de son travail avec efficacité » (Tate 95, traduction libre). Elles constituent un enjeu d'importance pour l'employabilité, puisqu'elles « influencent non seulement le niveau de rémunération mais aussi l'insertion des jeunes diplômés » (Theurelle-Stein *et al.* 17).

Améliorer son employabilité par les *MOOC* ?

Les *MOOC* sont alors un des moyens de gestion de carrière à disposition des individus, pour continuer à se former, que l'on soit avec ou sans emploi et/ou hors formation. Ils peuvent également être un complément de formation (qu'elle soit ou non terminée), ou encore un moyen de se cultiver. Les *MOOC* pourraient ainsi se présenter comme un instrument de démarcation de son CV⁶, auréolé du nom de l'Université porteuse

6- Nous entendons ici le CV comme Curriculum « formel », à savoir « une image de la

(le nom pouvant paraître « prestigieux : Central, Stanford [...], MIT et Havard [...] » -Trestini et Rossini 15) et d'une éventuelle attestation de réussite. Que le MOOC soit présenté sur un CV, dans une lettre de motivation ou encore sur un réseau social professionnel, il constituerait une forme de « signe-trace » (Galinon-Melenec 11) pour un recruteur⁷, révélant de potentiels savoirs, savoir-faire ou *soft-skills* du candidat.

Le recrutement consiste à « sélectionner des candidats » (Larquier et Monchatre 14) en fonction de leurs aptitudes, compétences et motivation mais aussi de leur personnalité, sélection d'autant plus importante dans un contexte de chômage de masse (*ibid.*). Alors que cette sélection démarre, selon Larquier et Monchatre, dès la formation initiale, on peut se demander si les MOOC ne ravivent pas l'intérêt d'un recruteur pour le candidat autodidacte (voie considérée comme peu attirante à ce jour du fait d'un manque de formalisation -Bennaghmouch et Gangloff-Ziegler 07), notamment s'il est insuffisamment diplômé ou possède peu d'expérience professionnelle, ou pour mettre en valeur ses *soft skills* (curiosité, évolutivité, etc.).

Plusieurs sites web de conseil pour l'emploi ou de presse encouragent à « valoriser son CV grâce aux MOOC »⁸, conseillent sur la manière de « mettre en valeur un MOOC dans son CV »⁹ ou de « faire d'un MOOC un plus sur son CV »¹⁰, etc. Les acteurs des MOOC ne sont pas en reste, comme sur le MOOC ABC de la Gestion de Projet où il est recommandé, d'une part, l'ajout sur son CV de son résultat final (en prenant soin de mentionner l'Université porteuse), et d'autre part l'ajout de badges sur son profil LinkedIn (grâce à *Open Badges* de Mozilla), badges attestant de la réussite de différentes étapes du MOOC ; autant de signes permettant de retracer son parcours (Merzeau 13), dans un contexte où l'approche par compétence (chaque badge attestant généralement d'une compétence précise) est considérée comme « plutôt adaptée au

culture digne d'être transmise » (Perrenoud, cité par Galinon-Melenec *et al.*), c'est-à-dire un *curriculum* qui transforme son histoire de vie selon des normes d'usage, une « prescription sociale » (Galinon-Melenec *et al.*).

7- Dans cet article, nous considérerons le recruteur comme toute personne participant au recrutement de personnel. C'est donc plus la fonction que le métier qui est désigné, puisque nombre de personnes faisant du recrutement ne sont pas des spécialistes de ce métier.

8- Source : <https://www.stepstone.fr/conseils-emploi/article/valoriser-son-cv-grace-au-mooc/> consultée le 26/12/17.

9- Source : <https://www.capital.fr/votre-carriere/comment-mettre-en-valeur-un-mooc-dans-son-cv-1217691> consultée le 26/12/17.

10- Source : https://www.lexpress.fr/emploi/conseils-emploi/comment-faire-d-un-mooc-un-plus-sur-son-cv_1653568.html consultée le 26/12/17.

monde économique » (Gobert 17). Les badges ou les attestations de réussite issues du *MOOC* peuvent ainsi se présenter sur un CV ou autre élément lié à une candidature, en ligne ou hors ligne, pour formaliser l'auto-apprentissage réalisé *via* un *MOOC* et le valoriser.

Nous nous demandons alors en quoi avoir suivi un *MOOC* et le mentionner sur un CV valorise la candidature d'un candidat à un emploi. Il s'agit notamment d'identifier quelle valeur lui accordent les recruteurs (spécialistes ou non), si cela sert de discrimination entre différents candidats, en quoi cela renseigne le recruteur sur le candidat (est-ce plutôt de l'ordre des savoirs, savoir-faire ou *soft skills* ?).

Éléments méthodologiques

Pour répondre à ces questions, nous avons choisi de concevoir une enquête qui a été administrée auprès de salariés d'entreprises et collectivités de différents secteurs, généralement recruteurs. Il s'agissait dans cette enquête de recueillir l'avis de recruteurs sur les *MOOC* dans le cadre d'un recrutement et plus généralement du développement de sa carrière professionnelle. Par exemple, le *MOOC* est-il pour eux un apport en ce qui concerne les savoirs, savoir-faire et *soft skills* ? Quel impact un ou plusieurs *MOOC* suivis par un candidat peuvent avoir sur son recrutement ? Le recruteur peut-il avoir des suspicions sur la véracité du CV lorsque le candidat a suivi des *MOOC* ? Comment est perçu le CV d'un candidat n'ayant ni formation universitaire ni expérience professionnelle mais suivi des *MOOC* ? Nous demandons également leur avis sur les *MOOC* par rapport à une formation universitaire et une expérience professionnelle, en prenant soin de différencier les *MOOC* qui ne délivrent pas de certification, ceux qui en délivrent et ceux qui donnent accès à des ECTS.

La méthode d'échantillonnage est opportuniste : le questionnaire a été partagé sur les réseaux sociaux et par e-mails, auprès de contacts que nous avons, qui ont à leur tour repartagé l'enquête ; nous avons par ailleurs contacté des responsables et webmasters de sites web en RH, qui ont répondu et accepté, pour partie, de diffuser l'enquête. Nous avons obtenu 109 réponses, dont 30 de personnes n'ayant jamais participé à du recrutement : elles seront alors exclues des statistiques à venir qui concernent le recrutement. Parmi les 79 qui ont fait du recrutement, très peu ont été confrontés à des candidats mentionnant les *MOOC* sur leur CV, lettre de motivation ou en entretien. Par conséquent, notre

échantillon répond souvent au questionnaire par rapport à ses représentations plus que ses pratiques.

Le tableau suivant décrit l'échantillon issu des questionnaires :

Sexe	57 % femmes, 43 % hommes
Âge	Moyenne = 40,7 ans Médiane = 38 ans Ecart-type = 11,5
Niveau d'études	Supérieur au BAC = 98 % <i>BAC +1 et BAC +2 = 10 %</i> <i>BAC +3 à BAC +5 = 55 %</i> <i>Supérieur à BAC +5 = 33 %</i>
Statut professionnel	Salarié de la fonction publique = 48 % Salariés ou chefs d'entreprises = 38 % (dont 18 % d'auto-entreprise) Membre d'association = 10 % Autre = 4 %

Tableau 1 : *Profil des répondants au questionnaire (N = 79)*

Le secteur de l'enseignement et de la formation est le plus représenté (44 %) dans l'échantillon, suivi de celui de l'informatique et de l'Internet (20 %). Les 36 % restants représentent des secteurs d'activité très divers (industrie chimique, santé, cabinet de recrutement, etc.). Notons également que 62 % de notre échantillon s'est déjà inscrit à un MOOC et 97 % se disent à l'aise avec les outils numériques.

Nous avons complété cette méthode de recueil de données par sept entretiens semi-directifs afin d'approfondir et préciser les réponses obtenues. Six individus interviewés sur sept ont également répondu au questionnaire et six d'entre eux ont participé à du recrutement il y a moins d'un an. La constitution de cet échantillon a deux origines : 1) sélection d'individus dans le questionnaire ayant participé à du recrutement (si possible récemment) et 2) individus ayant accepté de répondre. Les entretiens ont été retranscrits et analysés de manière logico-sémantique, en fonction du guide d'entretien pré-établi et des éléments complé-

mentaires apportés par les participants. Le tableau suivant donne une représentation du profil des individus interviewés :

Sexe	4 / 7 sont des femmes
Âge	Moyenne = 43,3 ans
	Médiane = 38 ans
	Ecart-type = 11,6
Avis positif sur les MOOC	6 / 7 individus

Tableau 2 : Profil des répondants aux entretiens (7 individus)

Nous verrons alors en quoi les MOOC constituent un enjeu de valorisation d’une candidature, et en particulier quelles informations ils apportent à un recruteur sur un candidat. Nous aborderons également les limites des MOOC dans une candidature en regard de l’avis de plusieurs personnes ayant recruté du personnel.

Les MOOC : quels enjeux pour valoriser une candidature ?

Le suivi de MOOC comme source d’informations sur un candidat

Les répondants indiquent souvent que les MOOC sont un « plus » sur une candidature à un emploi en termes de savoirs (73 %)¹¹ et de personnalité du candidat (65 %), moins souvent en termes de savoir-faire (33 %). Les MOOC sont ainsi perçus comme source d’une culture spécifique ou générale (selon la thématique abordée) mais peu professionnalisants. En ce qui concerne la personnalité du candidat, les MOOC reflètent pour ce dernier sa curiosité (81 %), son autonomie (60 %), sa capacité à travailler à distance (59 %) et son auto-discipline (55 %). Sont moins souvent indiquées sa motivation (50 %), sa détermination (34 %), sa rigueur (22 %), ses capacités d’organisation (22 %) et de concentration (16 %). Comme nous avons pu l’entendre en entretien à plusieurs reprises, avoir suivi un MOOC est, certes, jugé intéressant pour développer ses savoirs pour 4 interviewés sur 7, mais de manière généralement limitée (dans les questionnaires, seuls 31 % jugeaient un MOOC avec attestation de suivi équivalent à une formation universitaire et 5 % pour un MOOC

11- Ce chiffre est toutefois nuancé dans les entretiens : oui, on acquiert forcément des savoirs via les MOOC... mais, selon certains, ils sont limités, survolés, etc. D’autres considèrent les MOOC comme un bon moyen d’apprendre, si le MOOC est « sérieux » et/ou « émanant d’une institution prestigieuse ».

sans attestation). C'est surtout la démarche de l'individu qui apparaît comme intéressante pour les recruteurs, car elle révèle des éléments sur la personnalité de l'individu. Certains répondants indiquent alors :

S'inscrire à un *Moooc* est forcément un acte volontaire et montre l'autonomie et le désir d'augmenter les compétences ...les savoirs... (Q25¹²)

démonstration de ses qualités d'autoformation, de développement des compétences, esprit de curiosité (savoir-être) (Q29)

Plus précisément, tous les interviewés de nos entretiens (7) mettent en avant les MOOC comme révélateurs d'une attitude générale reposant sur des *soft skills* (notamment une curiosité intellectuelle, une capacité à évoluer et une auto-discipline) :

je le félicite s'il a suivi le MOOC [...] ça démontre de la rigueur la capacité à tenir un apprentissage auto-dirigé [...] [des] capacités organisationnelles, organiser sa vie et ça en même temps c'est lourd [...] [cela montre que la personne] est active... curieuse [...] s'adapte à de nouvelles modalités [d'apprentissage] c'est quand même quelqu'un qui a une certaine culture parce que tout le monde ne connaît pas les MOOC (Auréli¹³)

ça voudrait dire qu'il a soif de connaissances qu'il est curieux, à condition qu'il y en ait plusieurs MOOC (Sophie)

ça montre l'intérêt pour les nouvelles technologies [...] l'intérêt pour acquérir [...] des connaissances de manière autonome... une certaine forme d'ouverture d'esprit aussi [...] je vais penser que c'est quelqu'un qui cherche à se former à évoluer professionnellement [...] ça montre [...] un ancrage dans la société actuelle quelqu'un qui est bien dans son temps (Jeanne)

le fait d'avoir fait des MOOC montre que vous avez affaire à des gens qui sont prêts à prendre sur leur temps de loisir pour se former, c'est quand même une motivation qui est supérieure à d'autres candidats (Antoine)

C'est un révélateur intéressant pour les recruteurs qui recherchent particulièrement certains *soft skills* utiles à long terme, jugés difficiles à développer (Theurelle-Stein *et al.* 17 indiquent qu'il y a un « déficit de dispositifs visant à l'apprentissage [des *soft skills*] ») :

dans le milieu professionnel pour être efficace il faut accepter d'apprendre au quotidien [...] alors que quelqu'un qui pense qu'il sait tout peut-être qu'il évo-

12- Q25 : Individu n° 25 dans le questionnaire. Nous désignerons de cette manière les différents verbatims issus des réponses à des questions ouvertes du questionnaire.

13- Ces verbatims proviennent des entretiens et seront ainsi cités. Les prénoms ont été modifiés.

luera moins vite [...] l'ouverture à l'apprentissage continu et la curiosité c'est vachement important [...] et pas rester sur ses acquis (Nicolas)

je regarde avant tout [...] les soft skills ce qui est difficile à évaluer d'ailleurs [...] j'essaye de voir si on voit à travers son CV et sa lettre si la personne est dans une dynamique d'évolution [...] si c'est quelqu'un qui a un peu touché à tout, moi je préfère privilégier ce genre de profil qui a bien sûr les compétences qui collent à l'emploi (Aurélie)

on va vérifier que les prérequis techniques soient présents [...] d'un point de vue personnel c'est notamment sur des postes qui sont amenés à évoluer et des postes à responsabilité c'est le savoir-être (Louis)

Dans le tableau suivant, nous avons indiqué les qualités humaines qui étaient le plus souvent citées (nous indiquons le nombre de fois que les termes ont été cités sans répétition et dans une phrase différente) :

Terme	Fréquence
Curiosité	18
Autonomie / (capacité d')autoformation / (capacités d') organisation	12
Evolution / Dynamisme / Développement (de sa carrière, de soi...)	11
Adaptabilité	5
Rigueur / Discipline	3

Tableau 3 : *Qualités humaines révélées par le fait de suivre les MOOC : fréquence de citation en entretien*

Si l'analyse de fréquences est généralement peu intéressante pour analyser des entretiens, les différences dans le nombre de citations (jusqu'à 6 fois plus entre le premier et le dernier terme) nous montrent les champs lexicaux associés aux *soft skills* qui seraient révélés par le fait de suivre des *MOOC*. La curiosité est la plus citée, la démarche de suivre un *MOOC* émanant généralement d'un désir personnel ; ensuite, viennent l'autonomie et les capacités d'organisation (cependant, nous ne savons si l'autonomie est entendue au sens de l'auto-détermination, la capacité à travailler seul ou encore la capacité à travailler en mobilisant au besoin les ressources à sa disposition). La capacité d'évolution, le dynamisme, le développement de sa carrière sont également souvent cités, montrant la capacité d'un individu à prendre en main son parcours professionnel, ayant ainsi une employabilité plus grande.

Avoir suivi des *MOOC* peut également servir aux demandeurs d'emploi, comme nous l'indiquent plusieurs répondants à nos entretiens, renforçant dans l'esprit du recruteur une forme de continuité professionnelle (réduisant la rupture perçue dans l'activité) :

ça va montrer qu'il n'a pas fait qu'envoyer des CV [...] ça peut justifier un temps d'inactivité [...] ça peut justifier des motivations pour une réorientation ou un changement de structure (Aurélie)

ce temps [...] entre parenthèses [...] pour en profiter soit pour élargir ses connaissances soit ses compétences [...] c'est quelqu'un qui s'accroche qui va au bout de la démarche... c'est pas un feignant [sourire] (Jeanne)

Enfin, pour les jeunes diplômés, c'est aussi un moyen de montrer leur motivation et de compléter leur formation initiale :

[Pour les jeunes diplômés, cela montre] « qu'ils ont une curiosité intellectuelle [...] c'est un bon réflexe et ça j'apprécierais » (Antoine)

L'impact des *MOOC* sur une candidature à un emploi

Les *MOOC* peuvent alors être considérés comme un moyen de se former (révélant un candidat motivé et capable d'évoluer sur le plan professionnel), ou d'acquérir une culture générale (révélant plutôt une curiosité), même s'ils sont considérés par certains de nos répondants comme « *du survol* » (Sophie) concernant l'appropriation de savoirs, d'autant plus que les méthodes d'évaluation apparaissent limitées pour certains : « dans le QCM on est plus dans la reconnaissance de bonnes réponses que dans l'évaluation de connaissances [...] il y a des QCM conçus de telle façon que quand tu as tout faux au premier essai tu peux avoir tout juste au deuxième » (Aurélie). Ceci explique alors l'intérêt divergeant selon les répondants pour l'attestation de suivi et le fait que la quasi-totalité des répondants à nos entretiens trouvent plus intéressante la démarche de suivre un *MOOC* que le contenu éventuellement acquis du *MOOC*.

Dans les entretiens et les questionnaires, la plupart des répondants différencient les *MOOC* liés au champ professionnel visé par un candidat et les *MOOC* sur des sujets divers, mais ils s'accordent pour indiquer que ce qui a trait aux savoirs en eux-mêmes est limité, car, même dans le premier cas, cela est avant tout révélateur d'une personnalité motivée par son métier et d'une capacité d'auto-formation précieuse pour une entreprise. Par exemple, Louis nous explique :

je vais distinguer deux cas de figure, *MOOC* du champ professionnel ou hors champ professionnel... si j'ai une personne qui me dit moi je suis des cours sur la danse aztèque [...] c'est une personne qui a une forme de curiosité, d'appétence pour les choses différentes et donc qui saura à des moments donnés enrichir la conversation [...] je prendrai ça de façon très positive [...] pour les éléments d'un *MOOC* qui seraient relatifs au champ d'exercice professionnel [...] je trouverais que c'est un plus parce que c'est une personne qui témoigne de l'intérêt pour son métier et qui a une capacité à continuer à apprendre [...] [en] auto-formation (Louis)

Pour 55 % de notre échantillon dans les questionnaires, l'impact des *MOOC* dans une candidature sera fort. Le tableau suivant nous montre la disparité des réponses selon les répondants, répartis selon que l'impact soit faible ou fort, elles-mêmes subdivisées selon que les *MOOC* soient ou non liés au profil du poste auquel candidaterait un individu :

Impact sur une candidature à un emploi		Fréquence
Aucun		5 %
Autre ¹⁴		5 %
Positif faible (35 %)	Si lié au profil du poste	16 %
	Si non lié au profil du poste	19 %
Positif fort (55 %)	Si lié au profil du poste	23 %
	Si non lié au profil du poste	32 %

Tableau 4 : *Impact du fait d'avoir suivi des MOOC pour une candidature à un emploi.*
N=79

Rappelons que peu de nos répondants ont déjà vu un *MOOC* sur un CV : leurs réponses sont donc basées sur des suppositions. Toutefois, ceux qui ont déjà vu un *MOOC* sur un CV nous expliquent en entretien que cela a toujours été positif pour eux, comme révélateur des *soft skills* sus-cités. Les *soft skills* cités sont les mêmes que ceux n'ayant pas reçu de CV mentionnant des *MOOC*.

Pour un candidat qui n'aurait ni expérience professionnelle ni formation (initiale ou continue), les *MOOC* peuvent être un atout, surtout s'il n'y a pas de meilleur candidat, comme le montre le tableau suivant :

14- Le cas « autre » indique souvent que la réponse dépend soit des *MOOC* suivis, soit du niveau de recrutement (cadre, technicien...).

L'absence de formation/expérience professionnelle...	Fréquence des réponses
n'est pas un problème	3 %
est rédhibitoire (le profil sera trop « faible »)	24 %
est un problème, mais tout dépend de l'entretien	54 %
est un problème, mais tout dépend des autres candidats	18 %
Autre	1 %

Tableau 5 : *Intérêt des MOOC pour un candidat n'ayant ni expérience professionnelle, ni formation initiale ou continue. N=79*

Pour 34 % de nos répondants, le *MOOC* est un avantage majeur pour un candidat au profil faiblement diplômé et sans expérience. 40 % indiquent que c'est un atout plutôt important et 26 % que c'est un atout mineur. La quantité de *MOOC* suivis a également son importance pour 77 % des répondants lorsqu'ils sont en lien avec le profil recherché pour le poste et seulement 31 % dans le cas contraire.

Les limites des *MOOC* sur une candidature

Comme nous l'avons vu, la faiblesse de l'évaluation des *MOOC*, que ce soit par QCM ou par l'évaluation par les pairs (Cisel et Bruillard 12), fait que ces derniers sont parfois peu considérés comme instrument de médiation des savoirs fiable. Plus encore, les recruteurs peuvent douter de l'honnêteté des candidats : si 95 % des répondants font confiance à un candidat sur son implication dans le *MOOC* lorsqu'il fournit une attestation, ils ne sont que 51 % s'il n'y a pas d'attestation. En outre, 31 % des répondants jugeront suspecte la candidature d'un individu ayant suivi beaucoup de *MOOC*. Le seuil de suspicion est de 7,4 *MOOC* suivi par an (médiane = 5,5). Puisqu'il est aisé de mentir sur un CV, la véracité des dires du candidat devra, pour certains, être éprouvée :

Les pratiques d'auto direction de la formation facilitent l'embellissement des CV. Cette fraude existe déjà avec les diplômes et expériences fantômes ou surévalués, ce qui oblige à de nombreuses vérifications. Ce qui compte c'est l'évaluation fiable des compétences, ce que nous faisons en interne ou que nous constatons dans la présentation de vrais portefeuilles de compétences, pour des postes à pourvoir et une appréciation des capacités pour des postes à forger. (Q4)

J'ai eu des CV avec des *MOOC* [...] j'ai eu quelqu'un qui en avait plusieurs et je me suis dit bon elle en fait trop [...] une fraction de seconde je me suis un peu dit ça [...] ça peut être gage de curiosité mais il faut faire attention à ce

que... ça fasse pas l'effet inverse [...] en se disant non c'est pas possible d'avoir suivi sérieusement huit *MOOC* (Aurélie)

Sans toujours douter de l'honnêteté du candidat, avoir suivi trop *MOOC* pourrait faire l'effet inverse à celui recherché : montrer une faiblesse dans la personnalité du candidat, qui serait désintéressé par son métier s'il est en emploi, ou qui ne paraîtrait pas avoir de projet s'il est sans emploi :

quelqu'un qui dirait je fais dix *MOOC* par an [...] je me dirais mais à son boulot il s'ennuie [...] quand vous êtes en poste vous avez déjà de quoi faire avec votre travail [...] La bonne utilisation des *MOOC* ce serait un ou deux *MOOC* par an [...] pour venir enrichir les compétences du poste actuel (Antoine)

[Pour un demandeur d'emploi] je regarderais la cohérence du projet [...] est-ce qu'il papillonne un peu partout bon ça veut dire qu'il sait pas trop ce qu'il veut faire bon maintenant ça montre qu'il occupe ses journées de manière plutôt intelligente, ce qui va être intéressant c'est de voir si y'a une cohérence dans tous les *MOOC* qu'il fait (Antoine)

Conclusions, limites et perspectives de recherche

Conclusions

Les *MOOC* constituent un moyen de se former, gratuitement, en suivant un enseignement scénarisé et éventuellement en établissant des relations avec d'autres apprenants ou enseignants. Ils sont moins bien considérés que les formations universitaires, mais ne sont pas perçus comme inutiles pour autant : ils permettent, aux yeux de nos répondants, d'acquérir des connaissances et surtout de formaliser une motivation et d'autres *soft skills* dans une candidature. Les *MOOC* peuvent avoir pour l'employabilité et la candidature à un emploi un double-usage : être trouvé sur les réseaux sociaux numériques professionnels (grâce à des mots-clés supplémentaires notamment) et donner envie d'être recruté, les « signes-traces » ainsi mis en valeur montrant de potentiels *soft skills*. Les recruteurs attendent en effet une preuve que le *MOOC* a été correctement suivi et son contenu assimilé. Une lettre de motivation, si l'on envoie une candidature, un complément d'information sur un réseau social professionnel ou un entretien si l'on est convoqué, sont des moyens ou moments privilégiés pour « le candidat de défendre ses points de vue et ses expériences avec des arguments convaincants » (Peretti 2016), en somme, de montrer ce qu'il a retenu des *MOOC* et d'expliquer les liens qu'il fait entre les *MOOC* suivis et la candidature. Les *MOOC*

constituent également un instrument utile pour les plus faiblement diplômés ou les personnes avec peu d'expérience, montrant alors qu'ils ont fait la démarche de s'auto-former, ce qui peut pallier pour partie leurs lacunes. En outre, le recrutement sans demander de CV, qui se développe et qui permet de « tenir à distance les logiques de diplôme et d'expériences classiques » (Bouchardeau et Capelier 10, cités par Larquier et Monchatre 14), permettrait à ces personnes à « faible bagage » de montrer ce qu'ils ont appris par des pratiques d'apprentissages ouvertes, dont par exemple les *MOOC*, lors d'un test d'aptitudes ou au cours d'un entretien.

Reprenant les propos de Thierry Gobert, nous nous demandions si les *MOOC* pouvaient constituer une « voie médiane située entre l'absence de diplôme et l'inscription dans un cursus ». Il nous semble en effet que cela soit le cas. Même si les modèles pédagogiques et économiques des *MOOC* sont probablement amenés à évoluer (Depover 14), ils font partie des instruments de formation et de mise en visibilité de ses savoirs, savoir-faire et *soft skills* disponibles. Les *MOOC* semblent alors avoir un lien intéressant à développer et mettre en valeur pour développer son employabilité, en particulier dans un contexte de chômage de masse.

Limites et perspectives de recherche

Notre étude présente toutefois des limites, notamment du fait de l'échantillon obtenu. Tout d'abord, sa taille est faible ($n=79$). Nous pouvons également nous poser des questions sur sa représentativité du fait d'un manque d'hétérogénéité des publics représentés : le secteur de l'enseignement et de la formation est le plus représenté (44 %), ce qui induit nécessairement quelques biais : ils connaissent probablement plus souvent les *MOOC* que d'autres, ce qui peut leur donner un regard plus positif ou au contraire plus négatif sur les *MOOC*, en connaissant bien les intérêts et limites. Nous nous demandons également quel serait l'avis de professionnels des RH et du recrutement, plus habitués aux questions de l'auto-didaxie et de fiabilité des candidatures.

Il nous semble alors intéressant d'aller plus en avant sur cette étude qui présente des intérêts à la fois épistémologiques et pragmatiques, en augmentant notre nombre de réponses et en touchant, d'une part, des secteurs d'activité plus variés, pour mieux identifier les appréhensions de chacun face aux *MOOC* (nous posons alors l'hypothèse que le regard vis-à-vis des *MOOC* comme apport pour une candidature est différent selon les secteurs d'activité) et sur des secteurs d'activité très précis

d'autre part, pour comprendre notamment comment les spécialistes du recrutement évaluent les *MOOC* dans une candidature. En particulier pour ce dernier public, il nous semble intéressant de faire évaluer des CV avec et sans *MOOC* – sans préciser l'objet de la recherche – afin d'identifier les réactions vis-à-vis de la candidature, notamment pour vérifier nos premières conclusions en ce qui concerne les *MOOC* comme instrument de communication et de mise en valeur d'une candidature à un emploi. Il s'agirait également de développer la littérature sur les *soft skills* en regard de ces analyses, alors qu'elle concerne actuellement essentiellement le champ du *leadership* (Theurelle-Stein *et al.* 17).

Bibliographie

BARUEL BENCHERQUI Dominique, KARIM KEFI Mohamed, LE FLANCHEC Alice, MULLENBACH SERVAYRE Astrid, 2012, « L'employabilité et son rôle sur la satisfaction, la formation et les réseaux sociaux », *Recherches en Sciences de Gestion*, 92, 115-132.

BENNAGHMOUCH Saloua, Gangloff-Ziegler Christine, 2007, « Diplôme et accès à l'emploi : le point de vue des employeurs », *Actualité de la Recherche en Education et en Formation*, Strasbourg, AREF 2007.

BOUCHARDEAU Camille, CAPELIER Thomas, 2010, « Évaluation de la méthode de recrutement par simulation », *Repères et Analyses*, 16, Pôle-Emploi.

BRUILLARD Eric, 2014, « Les utilisateurs des *MOOC* : quel regard ? », *Distances et médiations des savoirs* [En ligne], 2014, 7. URL : <http://journals.openedition.org/dms/791>

CISEL Matthieu, BRUILLARD Eric, 2012, « Chronique des *MOOC* », *STICEF* [En ligne], 19, URL : http://sticef.univ-lemans.fr/num/vol2012/13r-cisel/sticef_2012_cisel_13rp.html

CISEL Matthieu, 2016, *Utilisations des MOOC : éléments de typologie*, thèse, ENS Cachan.

DEPOVER Christian, 2014, « Quels modèles économiques et pédagogiques pour les *MOOC* ? », *Distances et médiations des savoirs* [En ligne], 2014, 5. URL : <http://journals.openedition.org/dms/530>

DUSSARPS Clément, 2018, « Faut-il (ré)humaniser les *MOOC* ? », *Revue française des Sciences de l'Information et de la Communication* [En ligne], 2018, 12, URL : <https://journals.openedition.org/rfsic/3389>

GALINON-MELENEC Béatrice, MONSEIGNE Annick, 2011, « La sémiotique des «signes-traces» appliquée au recrutement : le cas de la recherche du «bon candidat» via les traces numériques », *Communication et organisation*, 39, 111-124.

GIRARD Aurélie, FALLERY Bernard, RODHAIN Florence, 2011, « L'apparition des médias sociaux dans l'e-GRH : gestion de la marque employeur

Les MOOC : quels enjeux pour valoriser une candidature à un emploi ?.

et e-recrutement », 16^e congrès de l'AIM, 25-27 mai 2011, Saint-Denis, Île de la Réunion.

GOBERT Thierry, 2017, « Badges et certifications : ressentis d'apprenants ayant suivi des MOOC », *Distances et médiations des savoirs* [En ligne], 2017, 20. URL : <http://journals.openedition.org/dms/2049>

LARQUIER (De) Guillemette, MONCHATRE Sylvie, 2014, « Recruter : les enjeux de la sélection », *Revue française de socio-économie*, 2, 14, 41-49.

LE BOTERF Guy, 1995, *De la compétence : essai sur un attracteur étrange*, Paris, Éditions d'organisations, 116 p.

LE DEUFF Olivier, 2015, *La documentation dans le numérique*. Villeurbanne, Presses de l'Enssib, coll. « Papiers », 223 p.

LE MEUR Georges, 1998, *Les nouveaux autodidactes. Néo-autodidaxie et formation*, Lyon, Presse de l'Université Laval, 216 p.

MANGENOT François, « MOOC : hypothèses sur l'engouement pour un objet mal identifié », *Distances et médiations des savoirs* [En ligne], 2014, 7. URL : <http://journals.openedition.org/dms/844>

MERZEAU Louise, 2013, « Traces numériques et recrutement : du symptôme au cheminement », dans B. Galinon-Mélénec et S. Zlitni, *Traces numériques : de la production à l'interprétation*, Paris, CNRS Éditions, 35-53.

PERREAULT Nicole, 2007, « Le plagiat et autres types de triche scolaire à l'aide des technologies : une réalité, des solutions », *Profweb*. Disponible sur : <https://compilatio.univ-paris1.fr/uploads/8e2188a715f87e299d41fe6ebae7a87/fichiers/le-plagiat-et-autres-types-de-triche.pdf>

PERETTI Jean-Marie, 2016, *Gestion des ressources humaines*, Paris, Vuibert, coll. « Entreprise », 288 p.

TATE William, 1995, *Developing managerial competence: a critical guide to methods and materials*, Aldershot, Gower Publishing, 219 p.

THEURELLE-STEIN Delphine, BARTH Isabelle, 2017, « Les *soft skills* au cœur du portefeuille de compétences des managers de demain », *Management & Avenir*, 95, 129-151.

TRESTINI Marc, ROSSINI Isabelle, 2015, « Les MOOC : perception des acteurs français de l'enseignement en ligne », *International Journal of Technologies in Higher Education*, 12, 1-2, 93-106.

VASCONCELLOS-BERNSTEIN Doris, 2017, « Enseignement en ligne : le bon, le mauvais et le pire », *Pratiques Psychologiques*, 23, 3, 293-301.

ZGOULLI Saloua, SWALHI Abdelaziz, TAHRI Najoua, 2016, « Les pratiques de gestion des ressources humaines en faveur du développement de l'employabilité », *Management & Avenir*, 90, 15-37.