



connect

BELGIQUE
BELGIE
PP PB
B-80

IAG-ALUMNI MAGAZINE avril-mai 2009 • n°162 • Bi-mestriel • Bur. de distr. Bruxelles
Edit. resp: O. de Broqueville, • Pl. des Doyens 1 • 1348 Louvain-la-Neuve • Tél. 010/47 83 18 • Fax 010/47 83 24
yvonne.ruelle@iag-alumni.be • www.iag-alumni.be • Permanence: lundi, mardi, jeudi, vendredi, de 8h30 à 12h



*le muguet est donné,
les cerisiers sont fleuris,
la campagne est verte,
le printemps est bien là!*

*blocus pour les uns,
bilan pour les autres,
crise ou reprise...
c'est la saison des surprises!*

Agenda - Edito	2	Vote de l'Alumnus 2009	7
Le Prix Philippe de Woot	3	Recherche d'emploi: gagnez en efficacité	8-9
L'antenne IAG Alumni à Luxembourg	4	Les Alumni se dotent d'un nouveau logo	10
Dîner-conférence: Philippe Maystadt	5	4 ^{ème} rencontre de l'IAG/LSM-LLN	11
Une initiative de développement en Afrique	6-7	Convocation à l'Assemblée Générale	12

AGENDA

Vendredi 8 mai
4^e Business School Alumni Golf Cup - Golf La Bruyère à Sart-Dames-Avelines

Vendredi 18 mai – 19h00
Dîner-conférence avec
Ph. Maystadt: "La contribution de la BEI au(x) plan(s) de relance"
Palais Provincial de la Province de Luxembourg à Arlon

Vendredi 4 septembre
20^e IAG Golf Trophy
Golf du Mont Garni à Baudour

Septembre
Cocktail de rentrée et remise du Prix de l'Alumnus de l'année

Mardi 22 septembre – 12h15
Table d'hôtes
Cercle du Lac à LLN

Mercredi 21 octobre
Voyage au Cambodge
"Légendes Khmers"

Mardi 27 octobre – 12h15
Table d'hôtes
Cercle du Lac à LLN

Vendredi 20 novembre
Remise des diplômes et du Prix du meilleur mémoire
Aula Magna à LLN

Novembre
Drink de bienvenue promotion 09
Une organisation IAG Alumni Luxembourg
PwC à Luxembourg

Pour les activités complémentaires susceptibles d'être organisées :
voir notre site internet ou nous contacter

Si vous ne disposez pas d'internet et souhaitez vous inscrire à l'une ou l'autre de ces activités, contactez Yvonne Ruelle – 010/47 83 18 qui vous enverra un formulaire d'inscription.

EDITO

Vous le savez, de nombreux changements sont en train de s'opérer dans le monde universitaire. Bologne, le rapprochement des universités francophones, la création de la Louvain School of Management sont autant d'étapes qui conduiront à la constitution d'une école forte dont la réputation représente, pour nous qui en sommes issus, un élément très important à côté de nos valeurs et de nos compétences.

Ces changements conduiront aussi certainement dans l'avenir à une collaboration rapprochée de nos associations d'Alumni. D'ici peu, nous aurons d'ailleurs l'occasion d'organiser l'un ou l'autre événement en commun.

La Louvain School of Management s'est dotée d'un nouveau logo il y a quelques mois déjà. Il était temps pour nous d'envisager de renouveler également notre identité visuelle.

Un nouveau logo, c'est un moment important dans la vie d'une association. Comme il s'agit d'un signe de reconnaissance, on n'en change pas souvent. Le logo en losange que vous connaissez bien a déjà plus de 10 ans. Il a souvent été adapté et a changé de couleur au point que, le temps aidant, il se trouve aujourd'hui démodé par rapport à notre image actuelle.

Un nouveau logo, c'est aussi le point de départ d'autres changements. Une nouvelle charte de communication, un nouveau site Internet en cours de construction ou encore un nouveau Connect qui s'ébauche, sont autant de marques visibles de ces évolutions.

Bien entendu, un nouveau logo, c'est encore un sujet de passions. Tous les avis sont dans la nature et faire un choix est évidemment bien difficile. Nous avons voulu notre logo clair, fort, et qui fasse apparaître nos valeurs et notre spécificité tout en soulignant nos liens avec notre école. De plus, il fallait pouvoir le décliner par site si besoin était, tout en le mariant parfaitement avec celui de la Louvain School of Management.

Grâce à la graphiste qui a aussi conçu le logo de la LSM, nous pensons y être arrivés. Et je suis très fier, au nom de tous ceux qui ont participé à sa création, de vous le présenter dans ces pages.

Bonne découverte.

Olivier de Broqueville, Président





Prix Inter-Universitaire PHILIPPE DE WOOT

SOUTENEZ LE «PRIX PHILIPPE DE WOOT» EN RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Vous connaissez certainement Philippe de Woot. Comme professeur, comme conseiller, comme conférencier ou comme ami. Vous partagez ses convictions dans le domaine du développement durable et de la responsabilité sociétale de l'entreprise. Vous avez à cœur de contribuer à faire réfléchir les étudiants sur ces thèmes et à développer leur sensibilité à cet égard. Le Prix «Philippe de Woot» vous donne l'occasion de vous manifester.

De 1965 à 1995, Philippe de Woot a formé, conseillé, guidé des milliers d'étudiants. Visionnaire et précurseur, la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) fut toujours au cœur de ses préoccupations. Cheville ouvrière de la création de l'IAG, aujourd'hui devenu la Louvain School of Management, Docteur Honoris Causa de l'Université de Bologne, Conseiller de la Commission Européenne et de multiples entreprises, il a jusqu'à ce jour continué à promouvoir la RSE, mouvement de fond qui emporte aujourd'hui l'adhésion des meilleures entreprises et écoles de gestion.

Depuis le début de l'année, quelques anciens étudiants (Charles de Liedekerke, Roland Vaxelaire et Xavier Desclée) et les Autorités académiques de l'UCL ont souhaité lui rendre hommage en créant un prix à son nom. Le prix vise à promouvoir durablement la Responsabilité Sociétale des Entreprises en récompensant tous les deux ans un(e) étudiant(e) de Master pour un mémoire de deuxième cycle qui constitue une contribution originale à la compréhension et à la réflexion sur la RSE.

Le lauréat se verra attribuer un prix d'un montant de 3.000 euros dont 1.500 euros lui reviendront directement tandis que 1.500 euros iront à un projet environnemental ou social de son choix.

Pour donner à ce prix le rayonnement qu'il mérite, l'UCL a contacté toutes les Business Schools de

Belgique dont la plupart se sont associées avec enthousiasme au projet. L'ambition est de rendre ce prix européen dès 2011.

Former les managers responsables de demain, dans une perspective d'un développement durable et global, voilà l'objectif. En ces temps où l'éthique a parfois manqué, ce sujet est plus primordial que jamais.

Pour soutenir la création du prix, l'UCL a fait appel à la Fondation Louvain, afin de réunir un fonds de 300.000 euros dont les intérêts permettront, de manière pérenne, d'organiser la remise du prix tous les deux ans. Grâce à la générosité de plusieurs Alumni, ce fonds est actuellement doté de 200.000 euros.

Appel aux anciens, donc, pour rassembler les bonnes volontés afin que le prix puisse être délivré, la première fois, en fin d'année 2009. La volonté des Business Schools participantes est de profiter de la remise du prix pour organiser un colloque de réflexion visant à faire avancer l'enseignement en RSE en Belgique et en Europe et nourrir ainsi la formation des managers de demain.

Pour tous renseignements complémentaires sur le prix Philippe de Woot, merci de contacter le Professeur Valerie Swaen - 010/ 47 91 56 - valerie.swaen@uclouvain.be.

Pour soutenir le Prix Philippe de Woot, n'hésitez pas à contacter Caroline Mouligneau de la Fondation - 010/ 47 30 82 - caroline.mouligneau@uclouvain.be. Numéros de compte: ING 340-1813407-30 ou Fortis 271-0366401-64, en communication: «Prix Philippe de Woot»

Tout don de 30 euros et plus est déductible fiscalement.

Un peu d'histoire sur l'antenne IAG Alumni à Luxembourg



C'est il y a un peu plus de 15 ans déjà que j'ai fondé l'antenne IAG Alumni à Luxembourg. J'étais arrivé au Luxembourg chez Coopers & Lybrand fin 1989 en provenance du bureau de Bruxelles, après un petit passage de deux ans en Afrique, à Kinshasa, déjà pour Coopers & Lybrand. La firme luxembourgeoise ne comptait à l'époque que 55 personnes. Jamais je n'aurais imaginé le développement faramineux de la place financière. J'ai lu assez récemment un article dans le journal *Le Soir* qui indiquait que dans la partie francophone de la Belgique, il n'y avait pas de salut en termes d'emploi pour les jeunes diplômés en dehors de Bruxelles et Luxembourg. Qui aurait cru cela il y a 20 ans. Devenu associé en 1994, je me suis spécialisé dans le domaine des fonds d'investissement et ai effectué différentes missions à l'étranger, notamment une particulièrement intéressante relative à la mise en place d'un système de réglementation performant pour les fonds d'investissement en Russie.

Mais revenons-en à l'antenne IAG Alumni. Notre première activité fut un dîner à l'hôtel Sheraton Aérogolf près de l'aéroport. Nous y étions une bonne trentaine. Depuis, de nombreuses activités se sont développées avec notamment des dîners-conférences au Palais Provincial à Arlon (je profite ici de l'occasion pour remercier les gouverneurs successifs, Messieurs Jacques Planchart et Bernard Caprasse, de leur accueil) avec des orateurs de premier plan, outre Jacques Planchart (gouverneur à l'époque de la Province de Luxembourg), Philippe Maystadt (alors ministre des finances), Jean-Claude Juncker (premier ministre luxembourgeois, toujours en place), Fons Verplaetse (alors gouverneur de la Banque Nationale), Luc Frieden (ministre luxembourgeois du budget et de la justice et qui a dans ses attributions la place financière)... et cette année, à nouveau Philippe Maystadt, mais cette fois en qualité de président de la BEI. Les autres activités, outre un drink d'accueil des IAG Alumni nouvellement arrivés à Luxembourg, peuvent être très diverses: visites d'usines, visite de Cargolux, dégustation de vins, etc.

Votre antenne luxembourgeoise n'a jamais manqué de dynamisme, notamment sous la houlette de mes successeurs, Arnaud Lambert et Pierre Deventer. Notre objectif est de créer un tissu social entre les IAG Alumni travaillant au Luxembourg, de faciliter leur intégration et de promouvoir l'emploi. Chez PricewaterhouseCoopers Luxembourg, nous sommes un peu plus de 40 IAG Alumni dont 3 associés. Nous devons pouvoir faire mieux, notamment au niveau des jeunes diplômés...

Thierry Blondeau, IAG 1984

Lundi 18 mai – Arlon

IAG Alumni Luxembourg

organise un grand dîner conférence avec

Philippe Maystadt,

Président de la BEI :

"La contribution de la BEI au(x) plan(s) de relance"

Cette soirée sera rehaussée par la présence de Monsieur Bernard Caprasse,
Gouverneur de la Province de Luxembourg

Nous vous attendons très nombreux; vos collègues, amis, parents sont également les bienvenus

PRATIQUEMENT:

- Quand? Le lundi 18 mai, dès 19h.00
- Où? Palais Provincial de la Province de Luxembourg, Place Léopold, n° 1 à 6700 Arlon
- Inscription? Via le site des IAG Alumni – www.iag-alumni.be
- Combien? - Membres IAG Alumni de moins de 30 ans: 25 eur.
- Membres IAG Alumni de 30 ans et plus: 35 eur.
- Non-membres IAG Alumni et autres: 50 eur.

Pour une question d'organisation, nous vous demandons de régler votre participation, ainsi que celle de vos accompagnants, avant l'événement. Le compte bénéficiaire pour la conférence porte les références suivantes: IBAN = LU73 0080 7916 3600 1003 – BIC = BLUXLULL; merci d'indiquer en communication: Conf. BEI - 18 mai + le(s) nom(s) du(des) participant(s).



Province de
Luxembourg



Nord Europe Private Bank
Groupe CM  NE

RÉUNION DE PROMOTION 5, 10, 15, 20 ANS DÉJÀ QUE VOUS ÊTES SORTIS DE L'IAG !

Envie d'organiser des retrouvailles sous quelle que forme que ce soit: récréative, repas, sortie, entre vous, avec conjoint ou en famille
A vous de décider !

D'autres diplômés ont déjà organisé ce type d'événement et partageront volontiers leur expérience, ils vous communiqueront des tuyaux ...
Nous pouvons aussi vous aider quant aux copains/copines de prom. à contacter, (liste téléphonique, e-mail à envoyer, ...).

UNE INITIATIVE DE DÉVELOPPEMENT INNOVANTE EN AFRIQUE DE L'OUEST

Il n'est pas toujours facile de prendre du recul par rapport au monde qui nous entoure et encore moins de s'y positionner quand on est au beau milieu de ses études de gestion, en train d'étudier méthodes et lois qui constituent la base du fonctionnement de nos économies. C'est pour cela que j'ai voulu suivre le certificat en éthique économique et sociale dispensé à la Chaire Hoover à Louvain pendant mes études à l'IAG. Plutôt que de m'apporter des réponses toutes faites, celui-ci a eu l'avantage de m'ouvrir davantage aux difficultés qu'on peut avoir à considérer comme «bons» nos choix de vie, et a fortiori, de métier. J'ai donc décidé de prolonger mes études en suivant un master en économie du développement à la SOAS (School of Oriental and African Studies), à Londres. Ces études ont conforté mon choix de me lancer dans la voie du «développement»...

Commence la recherche d'une première expérience dans le domaine et donc d'un employeur: pas facile de se décider. En particulier, quelle initiative soutenir au Sud qui permette un réel développement, sans forcément imposer un modèle économique qui a par ailleurs ses limites? De préférence une initiative lancée par des acteurs locaux qui aide au développement économique tout en intégrant la question environnementale et qui place l'individu au centre.

Au fil de mes recherches, je prends contact avec la Fondation Marie et Alain Philippson, fondation belge d'utilité publique qui apporte un soutien à des organisations actives dans le développement local. Ils me parlent d'un projet innovant, lancé par trois partenaires en Afrique de l'Ouest, intitulé Aliniha dont le démarrage des activités est prévu en novembre. Par un heureux hasard, le directeur malien de l'une des organisations partenaires du projet est de passage à Bruxelles et la fondation organise alors notre rencontre. Le courant passe bien et l'idée d'avoir un jeune diplômé basé au Mali en soutien au projet semble plaire aux partenaires. Après une formation à la coopération technique belge, me voilà en route pour le Mali !

Le projet ALINIHA sur lequel je travaille est donc une initiative lancée par trois entrepreneurs sociaux d'Afrique de l'Ouest, tous membres du réseau Ashoka. Ensemble, ils ont décidé de joindre leurs expertises et savoir-faire dans un seul projet intégré: il s'agit de l'Océanium de Dakar, association de protection de l'environnement au Sénégal, de l'APFG, Association pour la Promotion de la Féminité de Gaoua au Burkina Faso et du CAMIDE, Centre d'Appui à la Microfinance et au Développement au Mali, où je suis basé la plupart du temps. Trois localités des trois pays ont été choisies suite à une étude de

faisabilité: Tambacounda (Sénégal), Gaoua (Burkina) et Kayes (Mali).

Partant du constat de la position peu enviable de la femme de manière générale en Afrique de l'Ouest (mutilations génitales, mariage précoce et/ou forcé, accès réduit à l'éducation, droits piétinés malgré les dispositions des textes juridiques existants, etc.), le projet vise à rendre les femmes des trois localités actrices de changements sur le plan économique, social et environnemental.

Pour ce faire, les femmes sont invitées à signer une charte, qui comporte des droits et des engagements, portant sur les trois volets du projet.

Sur le volet économique, elles intègrent un système de microcrédit solidaire qui leur permet d'augmenter les revenus de leurs activités, soit en augmentant leur fonds de roulement, soit en leur permettant de réaliser des investissements. C'est un système où les femmes ne doivent pas déposer de garanties (ce dont elles sont en général incapables) mais où le groupe s'engage de manière solidaire à garantir le remboursement de l'emprunt. Le non-remboursement d'un crédit par un des membres handicape donc la totalité du groupe. Les femmes sont aussi progressivement invitées à épargner, chose qui ne fait pas forcément partie de leurs habitudes.

Le microcrédit étant en vogue et largement soutenu par des bailleurs occidentaux, les acteurs se sont multipliés sur le terrain, l'Afrique de l'Ouest ne faisant pas exception à la règle. Une certaine compétition s'est ainsi installée qui pousse les acteurs vers une meilleure efficacité et induit une certaine professionnalisation du secteur. Ce à quoi nous travaillons en améliorant notre système d'information par exemple. Un élément important qui différencie les acteurs et qui peu se refléter dans les taux d'intérêts appliqués se situe entre ceux qui bénéficient de soutien structurel de bailleurs et ceux qui cherchent l'autonomie financière, gage d'indépendance et de pérennité. Les trois partenaires de mon projet ont clairement opté pour l'autonomie financière. Le microcrédit doit au terme de 5 années du projet générer suffisamment de rentrées pour couvrir l'entièreté des coûts de fonctionnement liés au crédit mais également aux deux autres volets du projet, qui différencient ALINIHA des autres acteurs de microfinance.

Sur le plan environnemental, chacun des crédits est ainsi accompagné de trois plants d'arbres que les femmes bénéficiaires du crédit doivent planter et arroser. La bonne tenue de ces arbres conditionne le futur de notre relation de crédit avec ces femmes. Au travers de cette règle, le crédit est utilisé pour

favoriser le reboisement. Ce reboisement jumelé au crédit n'est pas anodin mais une nécessité absolue dans ces zones sahéliennes en proie à l'avancée du désert et où l'exploitation forestière constitue souvent l'unique source de revenus pour les populations rurales. La sensibilisation et l'information sont des conditions nécessaires pour la mise en place du programme de reboisement. Des séances de cinéma-débats sont ainsi également organisées en plein air dans les villages, les quartiers des villes et les écoles pour expliciter cette nécessité de reboisement. Mais le volet environnemental ne s'arrête pas uniquement au reboisement; la sensibilisation porte également sur les déchets, plastiques en particulier, qui jonchent routes et abords de zones habitées de toute la région.

Le microcrédit ne suffit pas à lui-même pour permettre un réel développement; il doit être intégré dans des dynamiques plus larges de développement. Ainsi, en plus d'une action visant à intégrer une gestion raisonnée des ressources naturelles, notre troisième volet concerne le renforcement des capacités des femmes. Concrètement, les femmes qui adhèrent au programme reçoivent une formation en alphabétisation (lettres et calcul), qui

constitue un objectif intrinsèque mais qui permet également une meilleure tenue des journaux de crédit et une meilleure gestion des activités génératrices de revenu. Un soutien systématique est également procuré aux groupements de femmes dans leur démarche de création d'associations et de coopératives qui leur permettent de s'organiser efficacement dans la production et dans la distribution de leurs produits.

L'aspect intégré du projet, permis par la mise en commun des expertises des trois partenaires et sa réalisation dans trois pays en font un modèle très innovant et intéressant, mais qui demande un effort de communication et de concertation. Basé au Mali chez le partenaire de microfinance (où j'ai le plus à apporter vu ma formation en gestion), je me rends régulièrement dans les deux autres pays pour appuyer et faciliter la coordination.

En conclusion, je vis ici une superbe première expérience professionnelle, qui me permet de travailler au cœur du fonctionnement d'organisations locales et en relation avec les bailleurs mais qui est aussi très enrichissante sur le plan humain.

Laurent De Block
Ing. de gestion 2007



<http://www.philippsonfoundation.org/index.php?langue=fr&ID=35>

VOTE DE L'ALUMNUS 2009

NOUS AVONS BESOIN DE VOUS!

Comme chaque année, la proclamation de l'Alumnus se tiendra dans le courant du mois de septembre 2009 lors de notre cocktail de rentrée.

Il est de coutume de présenter des candidat(e)s qui font la fierté de notre Ecole, que ceux-ci soient issus du monde économique, politique, culturel ou associatif. Ces personnes auront démontré tout au long de leur carrière d'indéniables qualités qui les auront amenées ou les amènent encore soit:

- à intervenir sur des modes de pensées et de comportements de notre société;
- à relever des défis humains et sociaux dans un monde en pleine évolution;
- à prendre et à assumer des responsabilités managériales au sein de leurs organisations respectives;
- à mener des projets/entreprises dont les médias ont fait ou font encore échos aujourd'hui.

Afin que cette année encore nous fassions honneur à notre Ecole, nous sollicitons votre aide pour présenter les meilleur(e)s candidat(e)s à cette élection. Nous vous demandons de nous communiquer les noms de celles et ceux qui, à vos yeux, pourraient avoir leur place dans la sélection finale, cette dernière étant établie lors du prochain conseil d'administration, sur base d'un vote par les administrateurs. Vous serez alors invités en temps utile à vous prononcer pour un des nominés.

Les noms de vos candidat(e)s et leurs éventuelles coordonnées peuvent être transmis à Yvonne Ruelle, à l'adresse yvonne.ruelle@iag-alumni.be

RECHERCHE D'EMPLOI

Avril n'aura
malheureusement pas
été que le mois
de la chasse aux œufs.

Pour certains,
l'heure était sans doute
à la 'chasse au job'.

Heureusement,
en étant bien armé,

les chances de faire une bonne
prise sont démultipliées.

GAGNEZ EN EFFICACITÉ

En l'espace de quelques mois,

le marché de l'emploi a complètement changé de visage.

Début 2008, on se trouvait encore en pleine guerre des talents,

rappelle Christophe Vandoorne, consultant chez Korn/Ferry International
et ancien de l'IAG-LSM.

Mais la donne a changé, remettant en question certaines pratiques
de recrutement.

Mettez-vous dans le bon état d'esprit

«Dans le contexte précédent de 'war for talents', les employeurs avaient les plus grandes difficultés à trouver les bons candidats. Leur attention se portait alors sur les éléments strictement nécessaires à l'exécution d'une fonction donnée : diplôme et expérience fonctionnelle passée.» Aujourd'hui face à pléthore de main d'œuvre qualifiée et qui plus est accessible, les recruteurs se trouvent dans un autre état d'esprit. «Face à cinq candidats qui disposent des qualités techniques requises, ce sont des éléments plus subjectifs qui vont faire la différence», note Christophe Vandoorne. «L'adaptabilité devient un critère de performance, d'autant qu'à l'heure actuelle le changement est quasiment inhérent à l'entreprise. Les employeurs recherchent des personnes qui soient capables de mener un projet plutôt que de remplir une fonction bien définie, ce qui renforce leur intérêt pour des compétences plus 'softs' comme la résistance au stress, la tolérance à l'ambiguïté, etc.» Pour les employeurs, la valeur d'un collaborateur n'est donc plus seulement liée à ses qualifications ou à son expérience fonctionnelle. Faire preuve de créativité, de flexibilité ou d'adaptation à la culture de l'entreprise sont aujourd'hui les clés pour saisir les bonnes opportunités. Mais comment faire preuve de ce genre de qualités? «En lisant avec attention les job descriptions – souvent bien plus révélatrices des attentes de l'employeur que le titre de la fonction – et en préparant à l'avance des exemples de situations dans lesquelles vous avez pu montrer ces compétences.»

Soignez votre profil

Par profil, Christophe Vandoorne entend tout ce qui touche à la présentation: CV, lettre de motivation, habillement et même le 'profil virtuel'. «Dans une période économique plus sombre, les employeurs reçoivent quantité de CV. Pas question donc de négliger cet aspect des choses: le CV doit être bien rédigé, clair et visuellement attractif.» Et ne pensez surtout pas le rédiger 'une fois pour toutes'. «Idéalement, vous devriez avoir autant de CV que d'offres pour lesquelles vous postulez. Car suivant la fonction et l'entreprise à laquelle vous vous adressez, il y a sûrement des compétences ou des expériences qui peuvent être davantage valorisées que d'autres.» Quant à la lettre de motivation, elle doit aujourd'hui faire plus que susciter l'attention: elle doit également susciter l'action. «Cela signifie que vous pouvez clôturer votre lettre par des éléments proactifs, en précisant par exemple vos attentes pour la suite du processus: une interview, des informations complémentaires, un contact dans l'entreprise... Mais, plus symboliquement, cela signifie aussi que vous devez montrer par l'intermédiaire de la lettre de motivation que vous êtes un homme d'action plutôt que d'expérience», pointe le consultant. «N'hésitez donc pas à détailler vos accomplissements en utilisant des verbes comme 'créer', 'délivrer' ou 'produire'.»

Last but not least, Christophe Vandoorne conseille de porter une attention particulière à son profil virtuel. «Tous les recruteurs commencent par faire une recherche sur Google à propos des candidats dont ils reçoivent le CV. Soignez donc votre apparence sur le web, qu'il s'agisse de votre profil Facebook, Linked'In ou des vidéos où vous apparaissez sur YouTube! C'est aussi important que la façon dont vous vous habillez: il faut que votre profil reflète correctement votre personnalité. »

Transformez l'interview en opportunité

8 L'interview est toujours un moment de tension pour le candidat. Pourtant, il s'agit également d'une formidable opportunité de se positionner. «Il n'y a rien de plus décevant pour un recruteur que d'avoir en face de lui un

candidat qui ne pose aucune question», affirme Christophe Vandoorne. «Or, il a tout intérêt à en poser: cela lui permet non seulement de collecter de l'information complémentaire sur la fonction et l'entreprise mais c'est aussi une occasion pour lui de démontrer son intelligence et sa personnalité.» Celui qui affirme par exemple accorder beaucoup d'importance aux relations entre collègues peut sans hésiter demander comment fonctionne l'équipe dans laquelle il sera amené à travailler, la moyenne d'âge des collaborateurs, etc. «Tant que vos questions sont en cohérence avec vos affirmations précédentes et que vous n'abusez pas du temps et de la patience de l'interviewer, vous êtes en position de force», conclut Christophe Vandoorne.

De même, saisissez les moments de 'flottement' pour vous faire connaître davantage. «Parcourir les quelques mètres qui séparent la réception du lieu de l'interview relève parfois du calvaire. Plutôt que de rester muet, profitez de ce moment privilégié pour établir le contact avec votre interlocuteur: qu'il s'agisse de banalités ou d'un bon pitch que vous aurez préparé à l'avance, vous disposez là d'une chance de laisser une bonne 'première impression' qu'il ne faut en aucun cas négliger.» En termes d'interview, le maître-mot reste la préparation. «N'hésitez pas à répéter à voix haute les messages que vous souhaitez faire passer à l'interview. Il faut souvent plusieurs essais avant de trouver la formulation et le ton adéquats!».

Activez votre réseau

En cette période de crise enfin, le réseau apparaît comme primordial. «Beaucoup de sociétés licencient mais se retrouvent par ailleurs avec bon nombre de postes à pourvoir. Cette situation les empêche souvent de publier des annonces officielles, qui seraient mal perçues par leurs anciens collaborateurs», explique Christophe Vandoorne. «De ce fait, la plupart de leurs recrutements s'opère de façon informelle, via le réseau. Je recommande donc fortement aux candidats de consacrer le temps nécessaire à l'activation de leurs réseaux, qu'ils soient professionnels, amicaux, d'anciens collègues...Entretenir les contacts ouvre la voie d'opportunités qui ne sont pas rendues publiques. »

*Camille van Vyve – INGE 2006
Paru dans le Bizz du mois d'avril*



LES ALUMNI SE DOTENT D'UN NOUVEAU LOGO

ALUMNI[̄] LOUVAIN-LA-NEUVE Louvain School of Management

Dans le sillage de l'école, qui affiche, depuis la rentrée académique dernière, un logo tout neuf, notre association a elle aussi décidé de 'reliker' son image. Et puisque l'une et l'autre sont intimement liées, il fallait que les logos de l'IAG-Louvain School of Management et de son association d'anciens aillent dans la même direction. Sans pour autant se cannibaliser.

L'exercice ne fut pourtant pas simple. Plusieurs tentatives auront été nécessaires pour aboutir au résultat que nous vous présentons – non sans une certaine fierté – dans le présent Connect.

Bien que les goûts et les couleurs fassent rarement l'unanimité, nous avons voulu, dans l'élaboration de notre nouvelle identité visuelle, suivre un raisonnement qui soit le plus objectif possible. Les valeurs de notre association ont été le point de départ de notre réflexion. Pour nous, ces valeurs sont, par ordre d'importance:

- La valeur d'ancienneté propre aux Alumni, que sous-tend une notion d'appartenance;
- La valeur d'excellence véhiculée par notre école, la Louvain School of Management;
- Et enfin, pour une période que nous espérons courte, une valeur d'appartenance plus 'géographique' liée aux différents sites que chapeaute la LSM.

Ces trois éléments devaient donc forcément apparaître dans notre nouveau logo, d'une façon qui soit forte sans toutefois être lourde. Et le résultat est probant. Le mot Alumni ressort de façon très claire, reflétant notre identité propre; la typographie ainsi que la couleur 'vert-doré' font le lien avec le logo LSM – un lien que l'on constate d'ailleurs facilement lorsque les logos sont juxtaposés; le logo n'est pas trop alourdi par l'ajout des différents sites, et il se décline par ailleurs facilement en noir et blanc. Enfin, le point sur le 'i' de 'Alumni', vert-doré et carré, apporte une petite touche de modernité tout à fait appréciable!

Merci à notre graphiste Isabelle Sion pour le beau travail accompli. Il ne reste maintenant plus qu'à décliner cette charte graphique dans notre nouveau site Internet – qui avance à grand pas – et, aussi vite que possible, dans une nouvelle mouture du Connect!

Camille van Vyve – INGE 2006

4^E RENCONTRE DE L'IAG/LSM-LLN: HEGDE FUNDS

C'était le 17 mars, dans le cadre du Cercle Gaulois. Le thème de la soirée en intéressait plus d'un en ces temps mouvementés: "Hedge Funds, mythes et réalités".

Jan Longeval, Administrateur Délégué de la Banque Degroof, a débuté la soirée. Son intervention a soulevé quelques questions essentielles par rapport aux objectifs des hedge funds, et leurs contraintes ainsi que par rapport aux challenges que l'industrie va connaître dans les trimestres à venir.

Ensuite Audrey Jaffrennou, du SG Private Banking, a présenté une introduction à la classe d'actif: quelques définitions et concepts de base, mais aussi les diverses stratégies utilisées, les véhicules d'investissement disponibles ainsi qu'un bilan par rapport à une année 2008 particulièrement difficile pour l'industrie.

Brice Tropper, Directeur chez Lyxor, a abordé les perspectives pour l'industrie et a dressé un inventaire

des bases du renouveau (liquidité, transparence, réduction du nombre d'acteurs,...). Selon Monsieur Tropper, les opportunités se présenteront mais la prudence et la rigueur restent de mise dans un environnement en pleine adaptation.

Pour donner un aspect plus concret des hedge funds, un dernier intervenant, Thomas de Mevius, Executive Director d'Athamas Capital, a présenté à l'audience son fonds et ses stratégies, allant parfois très en détail, une transparence bienvenue.

C'est sur une conclusion de Jan Longeval que les participants furent invités à poser leurs questions aux intervenants autour d'un verre de l'amitié.

Une soirée presque trop courte, en attendant notre prochaine rencontre.

Gisèle Duenas Leiva, IAG 2003



Plus que jamais, maintenons le cap.

En cas de tempête, bien appréhender une traversée n'est pas toujours facile. Il faut savoir mesurer chaque difficulté. Éviter tout mauvais réflexe. Être solide. L'étape actuelle est délicate, mais nous arriverons à bon port. C'est pourquoi nous sommes tous sur le pont, pour vous. Plus que jamais attentifs à toutes les opportunités qui nous permettront de naviguer dans des conditions plus sereines, notre regard se porte vers l'avenir. Confiant.

La Banque Degroof est la première banque privée et d'affaires indépendante de Belgique avec des performances reconnues dans tous les domaines où elle est active : gestion de patrimoine pour des clients privés et institutionnels, activités de marché et corporate finance, crédits et structuration financière.

CONVOCACTION ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE adressée aux membres de IAG Alumni UCL

Nous avons le plaisir de vous convoquer à l'Assemblée Générale Ordinaire de notre Association qui aura lieu le merc. 24 juin 2009 de 19h00 à 20h30 à Louvain-la-Neuve, Place des Doyens, 1 - Salle Urbain Vaes.

Ordre du jour :

1. Rapport du Conseil d'Administration
2. Rapport du Commissaire
3. Comptes annuels 2008 : examen et approbation
4. Décharge aux administrateurs et commissaire
5. Budget de l'exercice 2009
6. Elections statutaires
7. Divers.

En cas d'absence, nous vous remercions de bien vouloir faire parvenir au secrétariat (Place des Doyens 1 à 1348 Louvain-la-Neuve – fax : 010/47 83 24) l'exemplaire de la procuration ci-après dûment complétée et signée.

PROCURATION ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE (fax : 010/47 83 24)

Le/la soussigné (e) :

Domicilié (e) à :

Diplôme (s) :

Membre en règle de cotisation 2009 de IAG Alumni UCL, déclare constituer pour mandataire spécial :

_____ et lui donne tout pouvoir à l'effet de:

Assurer sa représentation à l'**Assemblée Générale Ordinaire des membres de l'asbl IAG Alumni UCL** qui se tiendra le mercredi **24 juin 2009 à 19h00** à Louvain-la-Neuve, Place des Doyens, 1 - Salle Urbain Vaes A 061.

Ordre du jour :

1. Rapport du Conseil d'Administration
2. Rapport du Commissaire
3. Comptes annuels 2008 : examen et approbation
4. Décharge aux administrateurs et commissaire
5. Budget de l'exercice 2009
6. Elections statutaires
7. Divers

Prendre part à toutes les délibérations sur les objets portés à l'ordre du jour de cette assemblée, accepter tout amendement à cet ordre du jour, émettre tout vote, signer tous procès-verbal, liste de présence et autres documents. Faire en général tout ce qui sera nécessaire pour l'accomplissement du présent mandat, promettant d'avance ratification. Aux effets ci-dessus, passer et signer tous actes, pièces, procès-verbaux, registres, élire domicile, substituer et en général faire le nécessaire.

Fait à _____ le _____

(la signature doit être précédée de la mention manuscrite "Bon pour pouvoir")

callataj&wouters
BANKING SOLUTIONS

MARS
belgium

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

ineum 
consulting

futurestep 
A KORN/FERRY COMPANY

DTZ

tendances
Trends

ambition.croissance.rousse
Bizz

La Libre BELGIQUE