Témoignage. Se réapproprier les événements de son histoire pour accéder à l'emploi : l'exemple de la start-up sociale Whire

Reclaiming the events of one's history in order to access employment: the example of the social start-up "Whire"

Christophe Blanchard

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/questionsvives/5335>

DOI : 10.4000/questionsvives.5335

ISSN : 1775-433X

Éditeur

Université Aix-Marseille (AMU)

Édition imprimée

Date de publication : 18 décembre 2020

ISBN : 978-2-912643-58-2

ISSN : 1635-4079

Référence électronique

Christophe Blanchard, « Témoignage. Se réapproprier les événements de son histoire pour accéder à l'emploi : l'exemple de la start-up sociale Whire », *Questions Vives* [En ligne], N° 34 | 2020, mis en ligne le 18 décembre 2020, consulté le 11 octobre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/questionsvives/5335> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/questionsvives.5335>

Ce document a été généré automatiquement le 11 octobre 2021.

Questions Vives est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Témoignage. Se réappropriier les événements de son histoire pour accéder à l'emploi : l'exemple de la start-up sociale Whire

Reclaiming the events of one's history in order to access employment: the example of the social start-up "Whire"

Christophe Blanchard

- 1 Dans une interpellation restée célèbre – à une époque récente où la pandémie de Covid-19 et les confinements à répétition n'avaient pas encore mis à terre des pans entiers de l'économie du pays – le président de la République exhortait un jeune chômeur à traverser la rue pour trouver un emploi. Après des décennies d'augmentation du chômage, le message élyséen se voulait clair : les indicateurs de la croissance mondiale repassaient au vert et, à ce titre, laissaient entrevoir des matins qui chantaient à tous les chômeurs de bonne volonté soucieux de ne plus vivre aux crochets de la société. D'ailleurs, comme le précisait avec tact un opposant politique au chef de l'État, il était urgent d'en finir avec « le cancer de l'assistanat ».
- 2 Pour mener à bien l'ablation des ultimes tumeurs sociales qui gangrènent trop souvent encore au goût de certains, le corps moribond de cet État providence accusé de tous les maux (Rosanvallon : 1981), les élites de la Nation ont appris à s'appuyer sur de nouveaux outils chirurgicaux, parmi lesquels l'intelligence artificielle (I.A). Envisagée par certains analystes comme la troisième révolution d'envergure de l'Humanité (Cournarie : 2018) après celle du Néolithique qui aura été marquée par la domestication des plantes et des animaux, ainsi que la révolution industrielle qui allait impacter toutes les grandes idéologies du XXe siècle, la révolution numérique est désormais en marche et les dirigeants français entendent bien faire du pays une nation connectée, s'appuyant sur la 5G pour collecter les impôts, booster son économie ou encore tracer les cas contacts d'une épidémie hors de contrôle.

- 3 Dans ce système de la donnée en ligne et de la dématérialisation tous azimuts, devenir patron est ainsi devenu un jeu d'enfant. Le web constitue en effet le pôle magnétique de la libération du marché où les figures du *self-made-man* indépendant et de la *working girl* affranchie du carcan social, peuvent enfin s'épanouir professionnellement dans leur autoentreprise. Qu'importe que le marché de la digitalisation ait également contribué à l'émergence d'un nouveau sous-prolétariat, fragile et vulnérable, dont l'archétype actuel se déplace à vélo dans les rues de nos villes pour nous livrer ces plats préparés que nous mangerons « sur le pouce », après les avoir commandés « par le pouce » grâce à la médiation de nos smartphones.
- 4 L'essentiel demeure que les données de masse ou *big data* (Cardon : 2015) favorise en quelques clics une insertion professionnelle réussie. Plateforme Pôle-Emploi, réseaux sociaux ou sites professionnels spécialisés sont ainsi devenus, en l'espace de quelques années, une solution miracle au problème d'employabilité de tout un chacun.
- 5 Toutefois, la durabilité et l'efficacité réelle des outils numériques et des divers logiciels de tri et de gestion censée déduire l'adéquation entre le profil des candidats et les attentes des futurs employeurs méritent d'être questionnées. En effet, la standardisation des grilles de « matching » basées sur des mots-clés ne permet pas de donner de profondeur à des curricula réduits à peau de chagrin. Soucieux de rentrer dans les attendus supposés d'un employeur qui ignore parfois lui aussi l'étendue de ses attentes, l'individu est réduit à opérer une simplification de son expérience professionnelle antérieure à quelques « compétences » seulement. Ces procédures standardisées conduisent à un assèchement global des profils dont la standardisation ne dit rien des qualités humaines qui se dissimulent derrière. En effet, beaucoup de ces plateformes ne permettent généralement pas de connaître les éléments biographiques de l'existence réelle du candidat, de son cheminement expérientiel et des acquis induits par celui-ci.
- 6 Pour rompre avec ces modèles et faire raisonner la raison narrative qui définit « *cette capacité anthropologique selon laquelle les hommes perçoivent leur vie et ordonnent leur expérience* » (Delory-Momberger : 2009, 29), une petite start-up d'insertion professionnelle a relevé le défi de conjuguer éthique et numérique pour permettre aux Sujets de retrouver un espace où leurs potentialités existentielles seront valorisées.

La technologie numérique au service de l'insertion professionnelle ?

- 7 Avec l'apparition du chômage de masse, l'idéologie d'une « fin historiquement prévisible des sociétés fondées sur le travail » (Habermas, 1985) a fait long feu. L'optimisme des analyses d'André Gorz (1988, 1997) n'aura pas résisté non plus aux inclinaisons d'une société plus que jamais structurée autour de « l'employabilité » et de la valeur « travail » dans laquelle sa perte est souvent synonyme de déchéance économique et sociale.

Le fait d'être dominé et non-intégré en termes professionnels est un gage puissant de déficit d'intégration sociale plus générale. Cela vaut autant pour les travailleurs en emploi que pour les chômeurs, voire certains inactifs. Les nouveaux prolétaires sont alors les salariés en position de faiblesse et d'insécurité : (Abdelnour : 2012, p. 145)

- 8 Le XXI^e siècle naissant a d'ailleurs changé l'approche pour accéder à ce travail tant désiré. Avec l'essor du E-recrutement sur l'Internet et avec le développement des réseaux sociaux professionnels, on a assisté ces dernières années à une montée en puissance des candidatures en ligne. Désormais, un candidat performant désireux d'optimiser ses chances de décrocher un emploi doit être inscrit sur des plateformes spécialisées comme *Linkedin*, *Viadeo*, *Indeed* ou bien encore *Facebook*. La dématérialisation a également favorisé l'accès aux différents services du Pôle Emploi où vous pouvez réaliser la plupart de vos démarches sans devoir nécessairement vous déplacer. L'expansion de l'univers numérique a ainsi favorisé la création de nombreux espaces digitaux de recrutement permettant un « sourcing » efficace et toujours plus précis des candidats (Cobillé : 2018).
- 9 Sur le marché très concurrentiel de l'insertion professionnelle, les plateformes existantes se sont ajustées aux besoins des recruteurs. Par le biais d'une mise en relation, facilitée souvent par un algorithme qui calcule la compatibilité entre l'offre d'emploi et le candidat, la majorité de ces plateformes permettent de choisir un candidat. Ce type de technologie appelé « matching », relevant du recrutement prédictif, permet de mieux cibler les attentes du candidat et entend donc faciliter le recrutement.
- 10 Si le candidat peut s'appuyer sur la technologie numérique pour repérer plus facilement un emploi à sa mesure, le futur employeur peut aussi tester les postulants grâce à « la magie » du numérique et de la dématérialisation. Cette transformation amenée par la digitalisation aurait ainsi fluidifié l'accès à l'emploi comme l'explique Isabelle Cousserand-Blin : « recruteurs et candidats potentiels seraient donc à l'écoute les uns des autres et s'inscriraient désormais dans une sorte de parcours narratif conversationnel. » (Cousserand-Blin : 2018)
- 11 La magie de l'intelligence artificielle, notamment en matière d'accès à l'emploi, connaît pourtant son lot de dysfonctionnements. Danièle, 53 ans, éducatrice spécialisée, en a fait l'amère expérience. Inscrite au Pôle Emploi, cette dernière s'est ainsi vue proposer sur son espace personnalisé une offre de trois mois en CDD comme strip-teaseuse dans une boîte de nuit héraultaise où elle réside. Précise, l'annonce relayée par la presse nationale détaillait :
- Strip-teaseuse au sein d'un établissement privé, vous interpréterez des œuvres chorégraphiques avec les techniques du strip-tease topless. Du mercredi au samedi, de 21h à 2h/5h. Salaire : 12,99 euros de l'heure+les primes.¹
- 12 Une offre tout aussi alléchante a été faite à un habitant du Mans à qui le logiciel de « matching » de l'Établissement Public a proposé un CDD de douze mois en tant que coiffeur à Saint-Pierre et Miquelon, au large du Canada. Et que dire de ce poste de conducteur de train proposé à une quinquagénaire souffrant de déficience visuelle à plus de 80 % ?

Faire raisonner éthique et numérique

- 13 En réalité, si l'emploi est soluble dans les algorithmes, c'est que celles-ci permettent à ceux qui les maîtrisent de mieux contrôler ceux qui en cherchent, comme le conseiller Pôle Emploi par exemple qui pourra vérifier si le chômeur indemnisé s'est bien montré actif dans sa recherche. Ce nouveau type de sociétés de contrôle dont Deleuze avait

pressenti l'avènement (Deleuze : 1990) constitue également un nouvel eldorado pour les acteurs du champ de l'insertion professionnelle qui ont démultiplié ces dernières années les plateformes numériques pour mieux capter leurs clients potentiels. La dématérialisation des données entourant « l'employabilité » débouche ainsi sur une nouvelle forme de standardisation consumériste et de « gouvernementalité algorithmique » qui éclipse la complexité de la notion de « travail » (Stiegler : 2015).

- 14 L'emploi qui s'est développé depuis deux siècles à travers le salariat a progressivement mais irrésistiblement détruit le travail. Le travail n'est pas du tout l'emploi. L'emploi est ce qui est sanctionné par un salaire tel que, depuis Ford, Roosevelt et Keynes notamment, il permet de redistribuer du pouvoir d'achat. Le travail, c'est ce par quoi on cultive un savoir, quel qu'il soit, en accomplissant quelque chose. Picasso fait de la peinture, par exemple. Moi, mon jardin. Cela m'apporte quelque chose. Je ne fais pas mon jardin, simplement pour avoir des carottes – je cultive par là un savoir du vivant végétal, que je peux partager avec des jardiniers comme avec des botanistes, etc. : (Stiegler : 2017, 34-35)
- 15 C'est dans l'écosystème concurrentiel que constitue la « société du matching » qu'une petite start-up tente, depuis 2016, de réinterroger le modèle dominant en remettant le Sujet au cœur de la forêt d'algorithmes qui couvre le secteur de l'orientation et de l'insertion professionnelle. Pour ce faire, Whire déploie une démarche novatrice car la solution d'orientation et de recrutement qui y est développée vise non seulement à mettre en lumière des profils que les recruteurs n'auraient pas pu déceler avec les solutions les plus couramment proposées sur le marché du recrutement, mais aussi à attirer des candidats vers des employeurs qui souffrent d'un manque d'attractivité². La solution est une tribune en ligne où chaque acteur de l'emploi peut être découvert dans sa complexité au lieu d'être enfermé dans une case.
- 16 Très concrètement, pour y parvenir, Whire a choisi de faire un pas de côté vis-à-vis des autres plateformes d'insertion professionnelle en s'appuyant sur une approche méthodologique souple, résolument axée sur le relationnel.
- 17 Ici, pas de pression inutile, de projets bien articulés ou d'injonctions fonctionnalistes. L'employabilité n'est pas un horizon martelé. Il s'agit au contraire de partir des expériences vécues par le Sujet – qu'elles soient professionnelles ou non – de ses façons d'être, de vivre et d'exister. Accompagnée et valorisée par les professionnels de l'insertion professionnelle, cette démarche est ensuite « objectivée » sur une plateforme numérique dans un « CV augmenté » qui déborde largement des standards classiques des Curricula habituels. Le candidat peut ici laisser libre cours à son imagination, passer, au gré de sa fantaisie et de sa créativité, d'une narration expérientielle à une vidéo valorisant l'une de ses réalisations.
- 18 Ce processus dynamique repose sur un certain nombre d'étapes distinctes à travers lesquels sont guidés, sur la plateforme Whire, les candidats et les professionnels de l'accompagnement. Le fondateur du site a ainsi créé une série de tutoriels afin de guider les utilisateurs et de les aider à cheminer pas à pas dans cet univers dématérialisé. Contrairement à une certaine raideur que l'on trouve dans la structuration des sites de recherche d'emploi classiques, les pages de présentation de Whire sont résolument envisagées comme des espaces d'interaction et de créativité dans lesquelles s'instaurent un dialogue entre le candidat et l'employeur potentiel. En rompant avec les codes classiques de la recherche d'emploi, le postulant reprend en main le fil d'une trajectoire dans laquelle les expériences, les rencontres, les réussites

et les échecs deviennent autant de marqueurs biographiques dont l'importance est mise en perspective au travers d'une présentation dynamique. Accompagné par Whire, Paul, stagiaire en réinsertion professionnelle, en fournit un éloquent exemple avec une présentation de lui-même originale qui lui aura permis de décrocher rapidement un emploi dans le secteur vidéo qui lui tenait à cœur :

« J'aime le mensonge quand il est artistique [théâtre, cinéma, magie]. Mes premiers mensonges étaient au collège suite à un ami qui m'a lancé dedans. Dailymotion puis Youtube, j'utilisais ce qui m'inspirait le plus : les animés, le métal et les films de Tim Burton. Il fallait que mes mensonges soient un condensé de tout cela. J'ai d'ailleurs fait des collaborations avec des amis, car plus on est à mentir sur le même projet, plus on prend plaisir à le faire. Depuis j'avais pour but de devenir menteur pro... je l'ai atteint. » (Paul, page Whire personnelle³)

- 19 A l'instar de Paul, tous les usagers de la plateforme ont la possibilité d'être suivis par un professionnel de l'accompagnement social et professionnel, formé à la méthodologie Whire.
- 20 C'est de cet accompagnement qualitatif dont a bénéficié Mariam dans la déclinaison de son projet. Agée de 17 ans, la jeune femme souhaitait décrocher un stage dans une maison de retraite. Toutefois, durant plusieurs semaines, les différents foyers vers lesquels elle se retournait lui reprochaient son manque de maturité. Sur sa page Whire, elle va donc changer de perspective et faire le pari de se raconter. La jeune femme en vient ainsi à revenir sur des épisodes récents et douloureux de son existence, les conditions de sa migration vers la France à 15 ans et son statut de jeune mère célibataire. La plateforme en ligne va lui permettre de valoriser les compétences qu'elle a su déployer durant son exil. Sa maturité n'est dès lors plus mise en question et il ne faudra qu'une petite semaine à Mariam pour décrocher un stage en alternance en maison de retraite.
- 21 Comme Mariam, les bénéficiaires accompagnés par Whire choisissent cette plateforme comme une vitrine pour se démarquer, se raconter et être repérés autrement par de possibles recruteurs. Mais, surtout, ils s'approprient leur histoire, leur potentiel, reprennent confiance et donc se sentent plus à l'aise pour défendre leur projet lors d'entretiens.
- 22 Dans les structures d'accompagnement professionnel classique, la mise en récit est généralement relativement stéréotypée. Elle répond à des attentes fonctionnelles très précises et se donne à voir dans des grilles de lecture relativement figées. Le conseiller Pôle Emploi devant le demandeur d'emploi doit, lors de l'entretien préparatoire à sa demande d'accès aux droits, restituer le parcours professionnel qui a été celui du chômeur sans s'encombrer des éventuels à-côtés expérientiels qui, aux yeux de l'administration n'ont quasiment aucune utilité. Les fameux codes « ROME »⁴ qui doivent permettre de cibler des offres d'emploi adéquates s'accordent ainsi mal à la richesse de la vie sociale de l'individu. A contrario, Whire fait de tous ces non-dits une réserve narrative essentielle pour valoriser le parcours des personnes suivies. Comme a pu nous l'expliquer l'un des co-fondateurs de la start-up :

Dans la vie de tous les jours, nous faisons plein de choses qui ne sont pourtant pas ou très peu valorisées. Par exemple, un individu qui a été amené à prendre la parole en public ne se rend pas forcément compte des compétences valorisables que revêt une telle action. Au contraire, chez nous, nous engageons l'individu à expliciter et valoriser cette prise de parole et à l'inscrire comme telle dans un portfolio comme une action valorisable, à laquelle un employeur pourrait être sensible.

- 23 Cet effort pour systématiser la mise en récit des différentes trajectoires personnelles, professionnelles et expérientielles des candidats et de les valoriser dans un « curriculum augmenté » s'inscrit dans la valorisation de l'activité biographique ordinaire dont Christine Delory-Momberger rappelle qu'elle ne peut « être confinée au seul discours, aux seules formes orales ou écrites d'un verbe réalisé, mais elle relève d'une attitude mentale et comportementale, d'une forme de compréhension et de structuration de l'expérience et de l'action, s'exerçant de façon constante dans la relation de l'homme avec son vécu et avec le monde qui l'environne. » (Delory-Momberger, op. cit., 31)
- 24 En s'appuyant sur la plateforme Whire qu'il remplira avec l'aide éventuelle d'un accompagnant socioprofessionnel, le candidat est perçu, non pas comme un « déficitaire » mais au contraire comme un Sujet porteur d'une expertise singulière et valorisable comme le précisent ses fondateurs :
- Notre philosophie consiste plus à valoriser le retour à l'activité que le retour à l'emploi. En effet, d'après nous, être actif est plus important que tout. Cela contribue à se construire autrement et pouvoir être dans une démarche d'autonomisation. Pour Whire, il est essentiel d'observer différemment le marché de l'emploi. Pour cela, il importe de repenser à ce que signifie vraiment « travailler ».
- 25 En évitant le diktat de l'employabilité à tout prix et en valorisant les rapports humains – que les fondateurs de la plateforme résument par la formule « favoriser de belles rencontres » – Whire offre l'opportunité aux candidats de mettre en lumière, sans complexe, la richesse de leurs parcours de vie. Afin de répondre à leurs attentes, les entreprises bénéficient elles aussi, en adoptant le réseau Whire, d'une agilité appréciable. Ce fut le cas de ce joaillier d'Argenteuil qui peinait à recruter un candidat disposant des qualités idoines pour exercer une activité réclamant un savoir-faire professionnel ciblé dans ce secteur d'activité. Aidé par la mission locale, il va redéfinir ses besoins et cibler un profil « minutieux » sur la CVthèque Whire de la structure. Quelque temps après cet ajustement dans sa recherche, il recrute de manière inattendue Mélanie, « minutieuse » du fait de sa pratique du *nail-art*. Whire a ainsi élargi le champ des possibles de ces deux personnes et fait sortir les entreprises des critères de recrutement classiques.

Pour une anthropologie de la reconnaissance

- 26 Le processus favorisé par Whire s'inscrit dans une anthropologie de la reconnaissance bien éloignée de cette économie de l'expérience désormais valorisée dans nos sociétés. En effet, il ne s'agit pas pour le candidat d'ajuster sa ligne de vie aux attentes des employeurs ou aux injonctions paradoxales d'organismes de recrutement, mais bien de favoriser une bulle interactionnelle où chacune des parties sera partie prenante d'un besoin commun reconnu. Côté employeur, il s'agit de trouver un Sujet doté d'une « vraie » personnalité, d'un potentiel et de capacités ajustées à l'emploi proposé. Ici, pas d'a priori ni présupposés. Il s'agit pour le futur patron de se laisser surprendre par des profils atypiques, sans se laisser happer par l'idéologie dominante d'un CV thématiquement stéréotypé.
- 27 Côté candidat, il convient de valoriser les envies, les intérêts et d'adopter une posture réflexive pour mieux saisir ce que ces intérêts signifient en termes de compétences.

- 28 Dans cette espace d'intermédiation, se tisse un équilibre durable, basé sur une reconnaissance mutuelle qui fait souvent défaut dans les entrelacs d'une recherche d'emploi. On inverse la vapeur en prenant au sérieux les envies et besoins des demandeurs d'emploi, tout en aidant les employeurs potentiels à réellement exprimer leurs besoins. Qu'une entreprise s'autorise à imaginer que son besoin réel réside dans la recherche de quelqu'un de « méticuleux » plutôt que partir bille en tête en ciblant – sans trop savoir ce que cela recouvre – une ou un titulaire d'un BTS commercial, ouvrira à toutes les parties un champ des possibles insoupçonnés. Dans le processus mis en place par Whire, l'équation se complexifie par un troisième paramètre : celui de l'agent médiateur. Celui-ci prend la forme du conseiller en insertion. Son importance est cruciale et contribue à la réussite globale du projet du candidat et de l'employeur. La technologie numérique et la puissance des algorithmes ne peuvent être à elles seules synonymes d'une insertion réussie.
- 29 L'accompagnement socioprofessionnel est donc ici central car il ne s'agit pas de devenir « le bureau d'étude de son propre curriculum » comme l'évoque Christine Delory-Momberger. Il ne s'agit donc pas de laisser le matching « tuer » le processus professionnel visant à accompagner les candidats. Dans la démarche originale mise en place par Whire, les conseillers sont là pour aider les candidats à explorer les zones biographiques valorisables mais souvent sous-estimées de leur existence.

Conclusion

- 30 Après un léger rebond du marché de l'emploi en 2018 et 2019, la crise sanitaire mondiale liée à la Covid-19 aura finalement balayé l'ensemble des certitudes des prévisionnistes économiques et politiques. Force est désormais de reconnaître que l'accès durable au monde du travail est devenu extrêmement aléatoire pour tous les salariés du pays. Face aux multiples défis provoqués par la prolétarisation accrue de la population, notamment de sa classe moyenne (Chauvel, 2006), l'accompagnement des individus vers l'emploi demeure plus que jamais un problème majeur pour le gouvernement qui cherche désespérément des alliés dans cette bataille contre le chômage de masse. En parallèle des modulations classiques de cet accompagnement (Pôle Emploi, missions locales, etc.), de nouveaux acteurs tentent de capitaliser sur les fragilités professionnelles ambiantes. S'appuyant sur le numérique, ils promettent à leurs utilisateurs une employabilité accrue. Les algorithmes et le matching ne suffisent pourtant pas à résoudre l'équation existentielle de la place de chacun. Si l'activité est constitutive de l'identité, encore faut-il savoir la capter, la valoriser voire la personnifier. Dans la vie professionnelle, comme dans la vie quotidienne des Sujets, il convient de bousculer le flux du biographique légitime pour autoriser l'émergence des signaux faibles de la vie quotidienne. C'est le défi proposé par Whire. Une approche à la fois éthique et vertueuse dont les implications débordent largement le simple accès à l'emploi.
- 31 Dans un double mouvement, à la fois relationnel et politique, dans lequel la parole et l'expérience du Sujet sont suffisamment prises au sérieux pour que celui-ci puisse retrouver une place centrale et légitime, Whire apparaît plus que jamais comme l'un de ces « dispositifs de re-présentation [...] en mesure d'offrir aux récits singuliers des espaces et des procédures qui en institutionnalisent le statut et qui les rétablissent dans la sphère de l'espace public et de la citoyenneté. » (Delory : 2009, p. 91)

BIBLIOGRAPHIE

- Abdelnour S. (2012), *Les nouveaux prolétaires, Petite encyclopédie critique*, Paris : Textuel.
- Cardon D. (2015), *À quoi rêvent les algorithmes : Nos vies à l'heure des big data*, Paris : Seuil.
- Chauvel L. (2006), *Les classes moyennes à la dérive*, Paris : Seuil.
- Clot Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*, Paris : PUF.
- Clot Y., (1995), *Le travail sans l'homme ?* Paris : La Découverte.
- Corbillé S. (2018). Ce que les recruteurs font des outils numériques : pratiques, enjeux et paradoxes », *Communication & Organisation*, 2018/1 (n° 53).
- Cournarie P. (2019). La morale. L'éthique artificielle ou l'éthique d'après l'intelligence artificielle. *Philopsis*, mai 2019.
- Cusserand-Blin I. (2018). Digitalisation et recrutement. *Communication et Organisation*, n° 53.
- Delory-Momberger C. (2009). *La condition biographique*. Paris : Téraèdre.
- Deleuze G. (1990). *Post-scriptum sur les sociétés de contrôle*, in *Pourparlers*, Paris : Minuit.
- Dejours C. (2015), *Le choix – Souffrir au travail n'est pas une fatalité*, Montrouge : Bayard.
- Gort A. (1997), *Misères du présent, richesse du possible*, Paris : Galilée.
- Gortz A. (1988), *Métamorphoses du travail, quête du sens. Critique de la raison économique*, Paris : Galilée.
- Habermas J. (1985), *Le discours philosophique de la modernité*, Paris : Gallimard.
- Méda D. (2001). Quelques notes pour en finir (vraiment) avec la fin du travail. *Revue Mauss*.
- Rosanvallon P. (1981). *La Crise de l'Etat-providence*. Paris : Seuil.
- Stiegler B. (2015), *L'emploi est mort, vive le travail !*, entretien avec Ariel Kyrou, Paris : Fayard/Mille et une nuit.

NOTES

1. <https://www.lefigaro.fr/emploi/2012/01/31/09005-20120131ARTFIG00500-pole-emploi-propose-un-poste-de-strip-teaseuse.php>
2. Cette démarche singulière a été primée au premier Challenge de Pôle emploi en 2016, au concours Live for Good d'entrepreneurs sociaux (association créée par Jean-Philippe Courtois, "Executive Vice President and President, Microsoft Global Sales, Marketing and Operations", et dont le jury a été présidé par Jacques Attali), et plus récemment à French Tech Diversité. Cela a permis à Whire d'être accompagné dans le cadre de l'incubateur La Fabrique de Pôle emploi, de La Ruche et plus récemment de Rhizome, l'incubateur RH de ParisandCo.
3. <https://www.whire.me/@akakuma>
4. Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

RÉSUMÉS

Alors que le taux de chômage en France peine à baisser durablement, de nouveaux outils d'orientation vers l'emploi se sont développés ces dernières années. Reposant sur une technologie digitale et numérique où les algorithmes ont progressivement remplacé les conseillers de l'insertion professionnelle, ces espaces dématérialisés sont censés faire « matcher », en quelques clics, les profils des candidats avec les besoins des employeurs. Dans l'univers extrêmement concurrentiel de l'E-recrutement dans lequel les réseaux sociaux sont en passe de suppléer les services du Pôle Emploi, la start-up Whire propose une alternative innovante avec une plateforme de mise en relation d'un réseau d'acteurs valorisant les trajectoires individuelles des postulants et facilitant les rencontres avec les entreprises recruteuses. Un accompagnement numérique et éthique original au cœur de l'engagement biographique des sujets aux prises avec la recherche d'emploi.

While the unemployment rate in France is struggling to fall sustainably, new tools for employment orientation have been developed in recent years. Based on digital and numerical technology, where algorithms have gradually replaced job placement counsellors, these dematerialised spaces are supposed to "match", with a single click, the profiles of candidates with the needs of employers. In the extremely competitive world of E-recruitment in which social networks are in the process of supplementing the services of the Pôle Emploi, the Whire start-up offers an innovative alternative with a platform for connecting a network of players who value the individual trajectories of applicants and facilitate meetings with recruiting companies. Original digital and ethical support at the heart of the biographical commitment of the subjects involved in the job search.

INDEX

Mots-clés : insertion professionnelle, accompagnement éthique, valorisation de l'expérience, engagement biographique

Keywords : professional integration, ethical support, experience valorisation, biographical commitment

AUTEUR

CHRISTOPHE BLANCHARD

Maître de conférences en sciences de l'éducation au sein du laboratoire EXPERICE (USPN)