



Communication et organisation

39 | 2011

Les applications de la sémiotique à la communication
des organisations

La sémiotique des « signes-traces » appliquée au recrutement: le cas de la recherche du « bon candidat » via les traces numériques

Béatrice Galinon-Méléneq et Annick Monseigne



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/3095>

DOI : [10.4000/communicationorganisation.3095](https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.3095)

ISSN : 1775-3546

Éditeur

Presses universitaires de Bordeaux

Édition imprimée

Date de publication : 1 juin 2011

Pagination : 111-124

ISBN : 978-2-86781-744-1

ISSN : 1168-5549

Référence électronique

Béatrice Galinon-Méléneq et Annick Monseigne, « La sémiotique des « signes-traces » appliquée au recrutement: le cas de la recherche du « bon candidat » via les traces numériques », *Communication et organisation* [En ligne], 39 | 2011, mis en ligne le 01 juin 2014, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/3095> ; DOI : [10.4000/communicationorganisation.3095](https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.3095)

La sémiotique des « signes-traces » appliquée au recrutement : Le cas de la recherche du « bon candidat » via les traces numériques

Béatrice Galinon-Mélénez¹ et Annick Monseigne²

À l'heure où « l'Allemagne envisage de légiférer pour bannir les recruteurs du réseau social le plus fréquenté du monde »³ où les DRH⁴ déclarent « stocker des profils Linked In, Viadeo ou Facebook⁵, de surcroît présélectionnés par des collaborateurs »⁶, et où les services RH⁷ parlent de gain de temps et d'argent, la question de la place des traces laissées sur le Web dans le choix des recruteurs devient cruciale.

À un premier mouvement qui dévoilera les pratiques ordinaires d'évaluation des managers-recruteurs, succèdera une pensée communicationnelle missionnée pour rendre compte, ici, de l'évolution des processus sémiotiques appliqués au recrutement à l'ère des réseaux sociaux numériques. Notre approche tendra ainsi à se déplacer d'une logique de premier ordre vers une logique de second ordre pour mettre à distance, contextualiser et mettre en perspective. Cet article se situe à l'interface de deux recherches : une recherche théorique sur le sens à donner à la trace humaine (*L'Homme trace*, 2011) et une recherche appliquée qui vise à cerner quelle est la place que donnent les recruteurs aux traces laissées sur le Net par les candidats (2011-2013). Il

1. Béatrice Galinon-Mélénez est professeur des universités en Sciences de l'Information et de la Communication, membre du CNRS 6266 IDEES/CIRTAI et directrice du CDHET (Communication et Développement des Entreprises des Hommes et des Territoires, <http://chet.galilo.info>). Auteur de plusieurs ouvrages en SIC, elle dirige actuellement des recherches interdisciplinaires sur « L'Homme trace ».

2. Annick Monseigne est maître de conférences en Sciences de l'Information et de la Communication à l'UT Michel de Montaigne - Bordeaux 3. Elle est membre permanent du laboratoire du MICA (axe Communication des organisations) et membre associé du CNRS 6266 IDEES/CIRTAI. Mail : annick.monseigne@free.fr

3. « Faut-il interdire Facebook aux recruteurs », *Stratégies*, n°1601, 16.9.2010, p. 34.

4. Directeur de Ressources Humaines.

5. Facebook aurait compté plus de 500 millions d'inscrits en 2010 dont 15 millions en France. <http://www.ya-graphic.com/2010/07/facebook-500-millions-utilisateurs/> consulté le 20/06/2010.

6. « Des réseaux sociaux plein de recruteurs », *Stratégies*, n°1602, 23.9.2010, p. 41.

7. Service de Ressources Humaines.

s'inscrit également dans le prolongement de travaux de recherche⁸ où nous avons démontré que, à niveau de compétence égal, le jugement final qui aboutit à choisir un candidat plutôt qu'un autre relève de processus d'induction que l'on peut regrouper sous le terme d'intuition. Nous résumerons rapidement cet aspect dans le premier point de l'article.

En ce qui concerne la recherche des traces internautiques relatives à l'individu, on sera amené à distinguer celles laissées par l'individu lui-même sur des sites de socialisation et les traces dues aux archives numériques de différentes organisations dont il dépend. Nous verrons en quoi elles diffèrent et ce que produit leur éventuel assemblage. Nous verrons ensuite en quoi ces deux cheminements ne relèvent qu'en apparence de processus sémiotiques différents et qu'une des hypothèses qu'ils sous-tendent est la notion de « consistance comportementale » que nous expliquerons et dont nous discuterons la pertinence. Notre conclusion ouvrira sur une proposition interprétative : le recrutement serait le résultat d'une interaction de « signes-traces », selon la terminologie que nous avons développée dans « Fragment théorique du signe-trace »⁹ (Galinson-Méléneq, 2011).

Les étapes des formes traditionnelles de recrutement

La distinction à faire entre curriculum réel, curriculum prescrit, curriculum formel

Avant de nous centrer sur le curriculum vitae, un point s'impose sur les techniques de recrutement. Dans une approche psychosociale et organisationnelle, un ouvrage exhaustif sur le recrutement (Laberon, 2011) nous apprend que si la technique d'entretien en face à face reste la technique de référence, l'utilisation des questionnaires psychotechniques, des centres d'évaluation mais aussi des prises de références auprès de l'ancien employeur évoluent d'un pays à l'autre. Si l'utilisation de la graphologie, longtemps considérée comme le « mal français », recule de manière significative en France, le curriculum vitae s'impose comme technique systématisée en Europe du Nord. Méthode que les auteurs des enquêtes¹⁰ situent cependant dans la phase de « premier tri des candidatures »¹¹.

Dans le curriculum vitae, il y a, d'une part, la vie de l'individu, faite d'expériences accumulées durant tout le temps s'écoulant de sa naissance au

8. Béatrice Galinson-Méléneq, *Induction, communication et recrutement. Du repérage dans l'espace social du « bon » candidat*, Habilitation à Diriger des Recherches, Université Michel de Montaigne - Bordeaux 3, 1997.

9. « Fragment théorique du signe-trace » in Béatrice Galinson-Méléneq (dir.), *L'Homme trace. Perspectives anthropologiques des traces contemporaines*, Paris, CNRS éditions, 2011, pp. 190-212.

10. Selon quatre enquêtes qui se situent de 1991 à 2005 et dont les procédures concernent surtout le recrutement des cadres.

11. Marilou Bruchon-Schweitzer et Sonia Laberon, « Pratiques d'évaluation des recruteurs : situation, évolutions et déterminants » in Sonia Laberon (dir.), *Psychologie et recrutement. Modèles, pratiques et normativités*, Bruxelles, De Boeck, 2011, p. 79.

moment de la recherche d'emploi, et, d'autre part, le curriculum adressé au recruteur potentiel. Le passage de l'un à l'autre suppose une transposition impliquant un tri dans l'histoire de vie et un regroupement en grands sous ensembles. Pour cela, le candidat se réfère à des normes d'usage dans la présentation du curriculum. Il arrive même qu'il ait suivi des formations à cet effet. Dans ce cadre, la forme prise par le curriculum répond à une prescription sociale communément admise. C'est en ce sens que, en s'appuyant sur les travaux des sociologues francophones du curriculum, Perrenoud (1984, 1995, p. 237) écrit :

« Curriculum formel et curriculum réel ne sont pas de la même nature. Le curriculum formel est une image de la culture digne d'être transmise, avec le découpage, la codification, la mise en forme correspondant à cette intention didactique ; le curriculum réel est un ensemble d'expériences, de tâches, d'activités qui engendrent ou sont censées engendrer des apprentissages ».

Avec cette transposition disparaissent le contexte et le détail des événements. Généralement, le candidat s'attache à gommer tout ce qui relève de ses hésitations, de ses bifurcations, de ses lenteurs et de ses échecs. Cette procédure détache les résultats présentés des processus qui les ont produits. Elle offre une mise en scène de savoirs (diplômes obtenus) et de savoir-faire (l'expérience professionnelle) désincarnée, détachée de la personne réelle.

Comment et pourquoi l'entretien de recrutement peut-être interprété comme une « réincarnation » du curriculum

On comprend dès lors qu'aucun recrutement ne puisse s'établir sur cette seule base. Dans la situation de face à face, candidat et recruteur sortent, pour l'un, de la caricature du profil présentée dans le curriculum, pour l'autre, de la définition abstraite d'un emploi à pourvoir. Par la façon dont il conduit l'entretien, le recruteur donne des informations non seulement sur le contenu du poste mais également sur les valeurs et la culture de l'entreprise. Quant au candidat, par ses comportements, il révèle les détails de sa culture (au sens large), de sa manière d'être et de ses valeurs. Bien entendu, là encore, la situation implique des règles du jeu et une certaine mise en scène. Il n'existe, ni d'un côté ni de l'autre, de « transparence ». Mais, les deux accumulent des « indices » sur l'Autre et ces indices complètent un peu l'esquisse initiale.

La mise en œuvre des processus d'induction à partir de l'interaction des signes-traces du corps.

Les comportements individuels peuvent être considérés comme un *magma de signes* constituant une sorte de texte à lire. Ce texte est construit à partir des signes-traces de l'*histoire de vie* de l'individu concerné. Cette inscription des signes-traces dans la matière corps est automatique et inhérente à la vie. Le porteur de ces signes-traces n'est conscient que d'un petit nombre d'entre eux

et, quand il en est conscient, il a oublié le détail des milliers d'événements qui les ont construits. Néanmoins, son corps, ses comportements donnent à voir, malgré lui, des signes qui vont faire l'objet d'interprétation ou produire, par exemple, des « *élans à interaction* » ou, au contraire, des prises de distance, et cela de façon plus ou moins consciente. La complexité des interactions individu/environnement intériorisée lors de la croissance de tout individu « suinte » à travers ses comportements qui sont les signes-traces de la complexité intériorisée. Le continuum et la complexité de cette intériorisation produisent des comportements constitués d'un magma de signes-traces. Dans cette optique, le comportement d'une personne apparaît comme le « signe-trace » :

- de la représentation - au sens large - que l'individu a de lui-même, de son environnement, des interactions qu'il a eues, qu'il a et qu'il pense avoir dans le futur avec son environnement ;
- du « capital permanent » des représentations conscientes et inconscientes qu'il a de lui, de la situation et de l'ensemble des paramètres qui entrent en jeu dans la situation.

En conséquence, bien entendu, le comportement du candidat donne lieu à commentaire et jugement de la part du recruteur, mais il faut être conscient que le recruteur n'est pas pure raison, il est lui-même incarné. Son jugement est d'abord le résultat d'une *orientation de l'attention* vers quelques signes-traces (comportements du candidat). Cette orientation de l'attention effectue des tris parmi tous ceux qui constituent les comportements de l'Autre. Et ces tris sont en propre ceux de ce recruteur. En d'autres termes, un autre recruteur aurait fait d'autres tris. Il en est de même pour son interprétation. Elle reflète ses hypothèses sous-jacentes sur le processus qui produit les comportements du candidat. La capacité de l'interprète-recruteur à aller au-delà des apparences et la pertinence de ses hypothèses interprétatives – elles-mêmes comportements et donc signes-traces de l'histoire de vie du recruteur - entrent dans la *justesse* de l'interprétation des comportements du candidat.

Les traces laissées sur Internet

Traces intentionnelles et présupposés interprétatifs, « une surveillance librement consentie »¹² ?

En ce qui concerne les traces laissées sur le Net, on distinguera celles qui sont lues et interprétées par les lecteurs pour lesquels elles étaient initialement destinées et les autres. En effet, en laissant un contenu informationnel sur le Net, l'internaute présuppose un lecteur et cette présupposition induit le type de contenu qu'il envoie sur le Net. Ainsi à propos de Facebook, Martin-Juchat et Pierre (2011) écrivent :

12. Selon les termes de Fabienne Martin-Juchat et Julien Pierre in Béatrice Galinon-Méléneq (dir.), *L'Homme trace. Perspectives anthropologiques des traces contemporaines*, Paris, CNRS éditions, 2011. Une surveillance entendue non pas au sens panoptique et foucaultien stricte, mais au sens socialisant du terme.

« Sur Facebook, un internaute renseigne 1, son profil (âge, sexe, localisation, profession, statut marital, choix politiques et religieux, pages auxquelles il a adhéré, scores de jeux, agenda, photos, etc.), équivalant à un curriculum vitæ ; et 2, son « mur ». Ce « mur » est alimenté par les « statuts » de ses « amis » régulièrement mis à jour selon l'investissement qu'ils accordent à Facebook. Mais à la différence du blog dont les productions éditoriales sont uniquement maîtrisées par leur auteur, et en périphérie par les commentateurs, la page de profil d'un membre n'est pas exclusivement égocentrée puisqu'en fait elle agrège les mises à jour du statut des « amis », c'est-à-dire des autres membres du réseau social constitué par l'individu. (...). Les interfaces des sites de socialisation permettent à la fois une construction identitaire par saisie « endogène » (maîtrisée par le titulaire du profil) et une construction collective d'une identité sociale par ajouts d'éléments saisis de façon « exogène ».

Lecture par un tiers non anticipé : « l'intrus¹³ »

Ainsi, une personne qui s'inscrit sur Facebook produit une action volontaire dont elle attend des avantages (de nouveaux liens relationnels, des « amis ») et dont elle assume les inconvénients (une forme de perte de maîtrise de la façon dont seront traitées les traces laissées sur le site de socialisation). Cette entente sur une « surveillance librement consentie » crée à la fois un « espace virtuel commun » et un sentiment d'appartenance à cet espace. Les personnes qui occupent cet espace partagent les mêmes règles, assument les avantages et les inconvénients qui y sont associées. Le problème intervient quand un intrus accède à ces traces et se comporte en prédateur. Que se passe-t-il alors ? Il capte des traces plus ou moins intimes laissées par l'individu sur cet « espace extime »¹⁴ (Flichy, 2010) caractérisé non pas par l'engagement de l'individu mais son « plaisir de faire » et son besoin d'exprimer ses opinions dans un registre émotionnel. Or, en captant ces traces recueillies dans un espace quasi privé à travers un dispositif accessible à tous, et en les détournant du contexte de leur émergence, il en détourne aussi le sens. De fait, en cherchant à repérer au plus près la personnalité de l'individu, il n'en saisit que le non-vivant.

Cartographie¹⁵ des traces par connexions des traces, profil émergent et reincarnation : public + privé = quel profil ? Quelle identité ?

Comme nous venons de le voir, les informations qui circulent sur ce site de socialisation pénètrent plus dans l'intimité de l'individu que celles fournies par les organisations qui produisent des fichiers numériques (fichiers de la sécurité sociale, des banques, des organismes de transports, etc.) dont la saisie, l'utilisation et la diffusion ne sont pourtant pas maîtrisées par la personne

13. Béatrice Galinon-Méléneq, « Déclinaison du paradigme de la trace » in *L'Homme trace. Perspectives anthropologiques des traces contemporaines*, op. cit., p. 360.

14. Patrice Flichy, *Le sacre de l'amateur. Sociologie des passions ordinaires à l'ère numérique*, Paris, Seuil (coll. « La république des idées »), 2010, p. 46

15. Emmanuel Souchier, « Internet, naissance d'une écriture divinatoire », in *Communication & langages*, n°158, 2008, p. 93-106.

concernée. Dans la mesure où elles sont « exogènes », elles n'entrent pas dans la même dynamique d'exposition de soi ou de recherche de liens affectifs que les précédents. Bien entendu, elles ne sont pas neutres pour autant. Ainsi, les traces laissées par l'usage de titres numériques de transport ou les sites d'achats en ligne permettent de repérer la propension à consommer tel ou tel type de produits ou à fréquenter tel ou tel lieu. Il est vain d'espérer la disparition de ces traces car grâce aux *archives* numériques des organisations (établissements d'éducation, entreprises, administration); il est possible d'accéder à une mémoire sociale concernant la vie de l'individu. Mais la différence fondamentale entre ces traces numériques tient dans le fait que, dans le cas de Facebook, l'inscription est volontaire et que l'individu participe activement à laisser des traces qui produisent une sorte de double identité numérique. Compte tenu du caractère de mondialisation des traces laissées sur les sites de socialisations du Web, il est potentiellement possible, de tous les lieux de la planète, d'accéder à des informations privées sur tel ou tel individu vivant à l'autre bout du monde. Ces traces numériques sont, elles-aussi, difficilement effaçables. Accumulées, elles donnent une certaine représentation de l'individu concerné. Mais, d'une part, ce sont des traces qui sont détachées de leurs contextes de production et, d'autre part, elles n'offrent pas une continuité temporelle permanente puisqu'elles sont de l'ordre du discontinu alors que le temps vécu est de l'ordre du continu. Enfin, leur interprétation n'est pas fixe : elle dépend de celui qui les lit.

La redocumentarisation de l'individu : une recherche de certitude sur la « vérité identitaire » de la personne ?

Si un recruteur décide d'investiguer les traces, il va « redocumentariser » l'individu, c'est-à-dire produire un « métadocument » - un document, synthèse de documents numériques ou non - résultant d'informations issues de documents d'origine et d'intentions différentes. En se donnant les moyens de dépasser « le bricolage identitaire » dont l'utilisateur contrôle en principe la visibilité (Proulx et Kwok Choon, 2011), il pense ainsi obtenir une information plus large et plus objective de l'identité de l'individu.

Ce serait oublier :

- Que le documentariste n'est pas neutre, qu'il est actif dans ce processus de redocumentarisation : c'est lui qui trie et hiérarchise l'importance des traces. Ce métadocument donne donc, non seulement une image de l'individu tracé mais également celle des normes et des références de celui qui le construit. La chasse des traces ne fournit pas la vérité de ce qu'est un individu. Elle saisit seulement un processus d'interprétation entre un « enquêteur » et les traces qu'il a repérées.

- Qu'il existe une « plasticité » relative des traces et donc du texte qui les redocumentarise. Il faudrait à chaque instant renouveler cette redocumentarisation.

Qu'à ce jour, aucun système n'est en mesure de mettre en connexions toutes les traces d'un individu, celles qui constituent un flux continu aux sources multiples, issues d'un être vivant qui interpénètre les échelles d'interactions avec l'environnement.

En conséquence :

- La recherche d'une certitude sur la vérité identitaire du candidat via ses traces numériques est, en l'état actuel, par avance, vouée à l'échec.
- Admettre que ce soit possible, c'est également envisager le processus de "*l'arroseur arrosé*" : l'usage fait par le recruteur peut aussi faire l'objet de connexions, de graphes et d'interprétations sur son mode de management...

Le dénominateur commun du processus sémiotique

Le caractère orienté de « l'enquête » : recherches d'indices

Le recruteur qui examine le curriculum vitae papier cherche au travers des quelques lignes écrites à repérer à qui il a à faire. Si des périodes de vie sont vides d'informations, la question est de savoir pourquoi la personne concernée n'a ni diplôme et/ou ni travaillé. Remarquons que ce qui attire l'attention de l'enquêteur, c'est *la discontinuité* : après l'âge habituel minimum de fin de la scolarité (en principe 16 ans en France), il devrait y avoir des traces d'activité spécifiques à cette période. Elles sont présentes dans tout CV prescrit : à ce moment précis où il y a des raisons de s'interroger sur ce qui s'est passé – par exemple entre 16 et 25 ans – ces traces d'activité sont absentes. Or c'est pendant cette période qu'apparaissent le plus souvent les marques symboliques visibles que sont les diplômes, ce que Bourdieu désigne par le *capital culturel institutionnalisé* (Bourdieu, 1979). Cette absence de traces d'activité conduit le recruteur à se transformer en « enquêteur ».

Selon la représentation du recruteur, seront envisagées plusieurs interprétations et seront engagées des procédures pour lever l'énigme. Pour les uns, l'entretien de face à face visera à lever toutes les indéterminations interprétatives laissées par l'écrit. Pour les autres, une recherche via le Net est aussitôt entreprise. Pour les troisièmes, un appel aux précédents employeurs fournira des explications. Souvent, les différentes possibilités d'accès à l'information sont combinées. Il convient de souligner qu'un curriculum vitae « parfait » peut également entraîner le soupçon. Car pour certains recruteurs, un curriculum vitae trop linéaire peut être le signe d'un comportement de dissimulation. En somme, les indices sont signifiants pour un recruteur et pas pour un autre. Cela dépend de la façon dont chaque recruteur *indexe* l'indice à un jugement positif ou négatif sur les comportements.

Le principe de congruence

Le terme congruence signifie principalement « *qui convient exactement à une situation donnée* ». C'est également le fait de « *coïncider parfaitement, de*

s'ajuster parfaitement ». À l'inverse, la non-congruence peut être le signe trace de l'emprunt d'un comportement et, ici, de celui du « bon candidat ». Une technique qui n'est pas étrangère au monde politique comme le révèle notre étude consacrée aux interactions de trace et aux traces d'interaction¹⁶ des Hommes politiques locaux et nationaux.

Ainsi, la recherche d'indices répond au principe de congruence aux deux sens du terme :

- D'une part, il convient que les « comportements-traces » repérés soient considérés comme adaptés au type de fonction que doit remplir le recruté. Ainsi, certains traits de caractère et certaines références comportementales seront-ils valorisés dans un certain cadre professionnel et pour un type d'emploi et ces mêmes traits de caractères seront-ils dévalorisés dans d'autres contextes. Boltanski et Thévenot (1991) expliquent parfaitement que le conformisme et le respect des règles, valorisés comme un « principe supérieur commun » pour des personnes qui partagent le même référentiel, par exemple dans la cité industrielle, seront, au contraire, des références dévalorisées dans un groupe d'individus (une « cité ») qui partagent comme « principe supérieur commun » les valeurs de créativité, d'inspiration et de changement.

- D'autre part, il faut que les pièces du puzzle s'ajustent pour donner une image nette de la personnalité du candidat.

- Cette visibilité et, de surcroît, cette congruence sont recherchées du fait d'une hypothèse sous jacente : la consistance comportementale.

La notion de « consistance comportementale »

Reprenons l'exemple du détective à la recherche de l'identité d'un coupable. Le détective a l'expérience de certains comportements rencontrés chez 1, 2, 3... ici, non coupables. Par un processus d'induction bien connu (Hume), s'opère une logique de généralisation. Exemple si 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 cygnes vus sur le lac sont blancs, l'hypothèse que tous les cygnes sont susceptibles d'être blancs va me servir pour repérer le cygne que je cherche. Cette indexation corrobore l'interprétation d'un événement. Ainsi, si sur le lieu où se trouve un cadavre, toute empreinte a disparu, le détective formulera l'hypothèse que la mort n'est pas naturelle car le fait d'effacer les empreintes et la disparition des traces de passage apparaît aux yeux du détective comme le « signe-trace » (Galison-Mélénec) d'une continuité comportementale de nombreux criminels.

16. Annick Monseigne « L'Homme interactionniste en politique » in Béatrice Galison-Mélénec (dir.), *L'Homme trace. Perspectives anthropologiques des traces contemporaines*, op. cit., pp. 213-229. Contrairement à Jacques Chirac, « (...) les mots, les gestes, la voix, les expressions de visage de Valéry Giscard d'Estaing sont des signes qui portent la trace d'une éducation dans un milieu non populaire. Dès lors, les signes qu'il émet après les avoir sélectionnés comme pouvant faire sens pour le peuple apparaissent pour ce qu'ils sont : une stratégie de communication ».

Définition de la notion de « consistance comportementale »

« Ensemble de facteurs internes plus ou moins stables qui font que les comportements d'un individu sont constants dans le temps et différents des comportements que d'autres individus pourraient manifester dans des situations semblables » (Child, 1968, p. 83 cité par Joule, 1987 : 3)

Recrutement et consistance comportementale

La recherche d'informations concernant le candidat s'appuie sur l'hypothèse implicite de l'intérêt de la notion de consistance comportementale. En recherchant à connaître le maximum de comportements produits par l'individu dans son passé, le recruteur raisonnerait de la façon suivante :

« le passé de l'individu m'offre plus d'informations sur ce que ce candidat est capable de produire dans l'avenir que tous les discours que le candidat peut me tenir ou qu'un CV - qui peut être falsifié - peut me fournir ».

Pourront ainsi être recherchés trois types d'informations constitutifs du « savoir être » du candidat, lui-même incarné par les contours d'une personnalité appréciée selon cinq grands traits psychologiques¹⁷ : l'énergie, l'amabilité, le caractère consciencieux, la stabilité émotionnelle et l'ouverture d'esprit. Cependant pour Bernard Gangloff (2011) un autre facteur, normatif, a davantage d'importance, il s'agit de la « norme d'allégeance »¹⁸. Or en matière de recrutement, ce sont précisément ces signes traces comportementaux d'adhésion ou de non adhésion à la hiérarchie des pouvoirs que le recruteur s'efforcera de repérer. Si l'on part du principe que les employeurs préfèrent les salariés allégeants aux rebelles, le recruteur enquêtera sur :

- des informations concernant les comportements antérieurs (il n'a pas obéi aux instructions de son précédent employeur),
- des informations sur ses attitudes (il est raciste),
- des informations sur sa personnalité (il est intransigeant).

La validité des prédictions

D'après les chercheurs qui réalisent des observations sur la validité du principe de congruence comportementale, on peut conclure que cette consistance est réelle, mais qu'elle ne peut être appréhendée que sur de vastes ensembles de comportements (Mishel, 1968 et Wicker, 1969). Il en ressort que

17. Bernard Gangloff, « La norme d'allégeance » in Sonia Laberon (dir.), *Psychologie et recrutement. Modèles, pratiques et normativités*, op. cit., p. 179.

18. Lors d'une enquête conduite entre 1976 et 1979 sur le recrutement des secrétaires formées dans les établissements Pigier, il était déjà apparu que le règlement intérieur de ces établissements permettait l'intériorisation de « règles du jeu » - de l'ordre de la soumission aux règles - dont les signes-traces comportementaux étaient évalués de façon très positive par les recruteurs (Galinon-Méléneq, 1984).

« la validité des prédictions que l'on peut faire sur la base de ces trois types d'informations est assez proche de la validité de celles que l'on ferait si on ne savait rien. » (Beauvois et Joule, 1987 : 22).

Le paramètre de l'engagement : l'exemple de Madame O.

Pour ces auteurs, des comportements peuvent sembler « inconsistants », tout simplement par manque d'informations sur les paramètres entrant en jeu dans une situation. Et de citer l'exemple de Madame O. qui est intervenue au restaurant quand un individu a tenté de produire un larcin alors que le jour même elle avait assisté avec indifférence au vol du transistor de son voisin de plage. Entre les deux moments, Madame O. n'est pas devenue fondamentalement plus serviable mais dans le premier cas sa voisine de table l'avait sollicitée pour garder ses affaires alors qu'elle allait se laver les mains ; dans le second cas, sa voisine de plage ne l'avait pas sollicitée pendant qu'elle allait à la baignade. Entre les deux situations, un paramètre est entré en jeu : la demande du voisin et l'*engagement* de Madame O. à surveiller les affaires de la personne momentanément absente.

La complexité des paramètres en jeu

Dans le même sens, Erving Goffman écrit « *Des situations et des Hommes et non des Hommes et des situations* » pour indiquer qu'il faudrait pouvoir lister la complexité des paramètres en jeu dans chaque situation pour pouvoir prédire les comportements futurs d'un individu à partir de son passé. Cela peut d'ailleurs être relevé par tout individu observant qui se comporte en héros pendant les guerres. Combien d'hommes glorieux en tant de paix se révèlent être des lâches et, inversement, combien d'hommes considérés comme inconsistants en tant de paix se sont-ils révélés comme des héros ? Enfin, toutes les informations accumulées ne lèveront pas l'importance de biais tels que le tri des informations retenues et leur interprétation par le recruteur.

Conclusion

Après avoir mis en cause la nature des changements en matière de processus sémiotiques, il convient de souligner, dans une visée pragmatico-organisationnelle, que pour un certain type de postes (marketing, pub, communication, informatique, etc.), utiliser les traces numériques peut servir à repérer le « *QI informatique* » des candidats : en se montrant apte à gérer leur *e.reputation* en « anonymisant » les traces et en créant une identité numérique volontariste les concernant, les candidats laissent des traces qui témoignent, en fait, plus d'une compétence que de leur identité. Cette compétence peut être mise au service des entreprises qui souhaitent gérer leur *e.reputation* et devenir la raison de leur recrutement. L'identité numérique qu'elle révèle ne se substitue donc pas aux autres : elle participe simplement d'une nouvelle mise en scène de la vie quotidienne.

La connexion des traces numériques laissées de façon involontaire par le consommateur, par exemple par le biais des tickets de caisse aux supermarchés, permet effectivement de faire émerger des graphes comportementaux non visibles sans eux. Mais cette mise en visibilité doit elle-même être replacée dans les processus précédemment analysés. Ainsi, elle apparaît aussi peu « neutre » que les autres : comment se font les connexions ? À partir de quelles données ? Avec quel tri ? Mis en relation à partir de quel algorithme ? Et les résultats, comment sont-ils interprétés ? L'interprétation comme le jugement en matière de recrutement, ainsi que dans les autres domaines déjà examinés par ailleurs¹⁹, apparaissent ici encore comme un processus d'interaction de signes traces : quand ces processus relèvent de normes imposées, les résultats intègrent les normes de gestion des traces. En conclusion, nous poserons que l'interprétation des traces numériques concernant le candidat fonctionne selon un processus d'interaction des signes traces et donne autant à voir du côté de l'individu tracé que du côté de l'individu interprétant. Nous suggérerons aux recruteurs de retenir que les traces numériques ne disent rien de plus que ce que l'on veut bien leur faire dire et qu'elles ne reflètent en aucun cas la profondeur et la complexité de chaque individu.



BIBLIOGRAPHIE

ARNAUD M., MERZEAU L. (dir.), « Traçabilité et réseaux », *Hermès*, n° 53, 2009.

BAUTIER R., « Les réseaux de l'internet : des artefacts bien (trop) vivants », *Les enjeux de l'information et de la communication*, 2007 (Texte en ligne : http://w3.u-grenoble3.fr/les_enjeux/2007-meotic/Bautier/home.html).

BEAUVOIS J.-L., JOULE R.-V., *Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens*, Grenoble, PUG, 1987.

BOLTANSKI L. et THEVENOT L., *De la justification. Des économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991.

BOURDIEU P., *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Editions de Minuit, (Coll. « Le sens commun »), 1979.

COURPASSON D. et THOENIG J.-Cl., *Quand les cadres se rebellent*, Paris, Vuibert, 2008.

DUMAIS F., *L'appropriation d'un objet culturel. Une réactualisation des théories de C. S. Peirce à propos de l'interprétation*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2010.

ESGENS-PASANAU G., FREYSSINET E., *L'identité à l'ère numérique*, Paris, Éditions Dalloz, 2009.

FLICHY P., *Le sacre de l'amateur. Sociologie des passions ordinaires à l'ère numérique*, Paris, Seuil (coll. « La république des idées »), 2010, p. 46.

GALINON-MÉLÉNEC B., *Penser autrement la communication. Du sens commun vers le sens scientifique. Du sens scientifique vers la pratique*, Paris, L'Harmattan, 2007.

¹⁹ Béatrice Galinon-Méléne, « Du diagnostic médical au diagnostic social, le signe-trace au fil des jours » in *L'Homme trace. Perspectives anthropologiques des traces contemporaines*, op. cit., pp. 171-190.

GALINON-MÉLÉNEC B. (dir.), *L'Homme trace. Perspectives anthropologiques des traces contemporaines*, Paris, CNRS éditions, 2011.

GANGLOFF B., « La norme d'allégeance » in LABERON S. (dir.), *Psychologie et recrutement. Modèles, pratiques et normativités*, Bruxelles, De Boeck, 2011, p. 179.

GROSJEAN S. (dir.), *La communication organisationnelle : approches, processus et enjeux*, Québec, Chenelière Éducation, 2011.

ITEANU O., *L'identité numérique en question*, Paris, Éditions Eyrolles, 2008.

JEANNERET Y., *La vie triviale des êtres culturels*, volume 1 de JEANNERET Y., *Penser la trivialité*, Paris, Lavoisier & Hermes-sciences, (Coll. « Communication, médiation et construits sociaux »), 2008.

KIYINDOU A. (dir.), *Cultures, technologies et mondialisation*, Paris, L'Harmattan (version électronique), 2010.

LABERON S. (dir.), *Psychologie et recrutement. Modèles, pratiques et normativités*, Bruxelles, De Boeck, 2011.

MARTIN-JUCHAT F., « Penser conjointement les différents types d'interactions dont celles numériques », in WEBER P., DELSAUX J. (dir.), *De l'espace virtuel du corps en présence*, Nancy, PUN, 2010, p. 65-72.

MARZANO M., *Extension du domaine de la manipulation de l'entreprise à la vie privée*, Paris, Éditions Bernard Grasset, 2010.

MERZEAU L., « Du signe à la trace : l'information sur mesure », *Réseaux*, n°53, 2009, p. 23-29.

MILLE A., MARTYJ.-Ch. (dir.), *Analyse de traces et personnalisation des environnements informatiques pour l'apprentissage humain*, Hermès Sciences Publications, (« Coll. Traité IC2 informatique et système »), 2009.

MILLERAND Fl., PROULX S. et RUEFF J. (dir.), *Web social. Mutation de la communication*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2010.

MONSEIGNE A., « L'Homme interactionniste en politique » in *L'Homme trace. Perspectives anthropologiques des traces contemporaines*, Paris, CNRS éditions, 2011, pp 213-229.

PERRENOUD Ph., « Curriculum : le formel, le réel, le caché, In Houssaye, J. (dir.), 1993 HYPERLINK «http://www.unige.ch/fapse/SSE/groups/life/livres/Houssaye_R1993_A.html» *La pédagogie : une encyclopédie pour aujourd'hui*, Paris, ESF, pp. 61-76.

PERRIAULT J., « Jeunes générations, réseaux et culture numérique », in PERRIAULT J., « Traces numériques personnelles, incertitude et lien social », *Hermès*, n° 53, 2008.

PETITMENGIN Cl., « Découvrir la dynamique de l'expérience vécue », *Bulletin de psychologie*, t. 60, 2007, p. 114-118.

PROULX S., KWOK CHOON M. J., « L'usage des réseaux socionumériques : une intériorisation douce et progressive du contrôle social », in *Ces réseaux numériques dits sociaux*, *Hermès* n° 59, 2011, p. 106.

REY A. (dir.), *Le Robert, dictionnaire historique de la langue française*, Paris, dictionnaires Le Robert, trois tomes, 1992.

SIROTA R., METOUDI M., «L'I.U.F.M. de Paris, à propos de la constitution du curriculum de tronc commun», in LE THIERRY H. (dir.), *Feu les écoles normales*, L'Harmattan, 1994.

SOUCHIER E., « Internet, naissance d'une écriture divinatoire », in *Communication & langages*, n°158, 2008, p. 93-106.

TISSERON S., *L'intimité surexposée*, Paris, Éditions Ramsay, 2001.

TISSERON S., *L'empathie au cœur du jeu social*, Paris, Albin Michel, 2010.

Résumé : Située dans une visée pragmatico-organisationnelle, la présente contribution se propose d'explorer l'évolution des processus sémiotiques appliqués au recrutement. Après en avoir étudié les formes traditionnelles, l'article analyse, d'une part, comment, à l'ère des réseaux sociaux numériques, certaines traces laissées sur le Net produisent des indices identitaires interférant dans les procédures de recrutement et, d'autre part, comment la recherche d'indices, le principe de congruence et la notion de consistance comportementale en constituent un dénominateur sémiotique commun. Le processus sémiotique relève ici de l'interaction des « signes-traces », paradigme associé à l'« Homme-trace », terminologies utilisées par les auteurs et visant à rappeler que les traces sont intrinsèquement liées à la condition humaine.

Mots-clefs : Recrutement, identité numérique, signes-traces, interactions, indexation de la signification.

Abstract : *Positing a pragmatic-organizational purpose, this paper will explore the evolution of semiotic processes applied to recruitment. After studying their traditional forms, the article will analyze how, on the one hand, in the era of social digital networking, some traces left on the net produce identity indices that interfere with the recruitment process, and on the other hand, how a research upon indices, the congruence principle and the notion of consistent behavior evince a semiotic common denominator. Here, the semiotic process is based upon the interaction of "Sign-traces," a paradigm related to the "Human-Trace" which is a terminology established by the authors in order to remind that traces are intrinsically linked to the human condition.*

Keywords : *Recruitment, digital identity, sign-trace, interaction, the indexation of the signification.*

