



La reconnaissance de l'épaisseur temporelle du soi professionnel dans les réseaux socionumériques professionnels

Valérie Larroche

► To cite this version:

Valérie Larroche. La reconnaissance de l'épaisseur temporelle du soi professionnel dans les réseaux socionumériques professionnels. Jean-Claude Domenguet; Valérie Larroche; Marie-France Peyrelong. Reconnaissance et temporalités, une approche info-communicationnelle, L'Harmattan, pp.219-238, 2015, Communication et Civilisation, 978-2-343-06718-6. hal-01184080

HAL Id: hal-01184080

<https://hal.science/hal-01184080>

Submitted on 17 Mar 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La reconnaissance de l'épaisseur temporelle du soi professionnel dans les réseaux socionumériques professionnels

Valérie LARROCHE, Elico, université Lyon 3

Les réseaux socionumériques professionnels (Coutant et Stenger, 2011), notamment LinkedIn et Viadeo, ont de plus en plus de notoriété parmi les recruteurs de commerciaux, de professionnels de la communication, de l'informatique et du marketing (Anna, 2013). Une recherche *Google* sur le nom et le prénom d'un individu donne souvent dans la liste des résultats de la première page une référence à l'un des deux réseaux suscités, ce qui entretient leur notoriété.

Ces réseaux socionumériques professionnels (abrégés en RSNP) sont des espaces où l'individu présente son identité en y intégrant ses compétences passées. Le RSNP est aussi un espace où l'individu peut agir dans des groupes et montrer son expertise par des actions régulières. L'énoncé de compétences associé à des actions d'expertise amène un questionnement sur l'épaisseur temporelle de l'identité professionnelle à l'œuvre dans ces plateformes. L'individu est-il dans une logique d'identité situative (Rosa, 2010) ou plutôt de visibilité situative (Larroche, 2013) où l'immédiateté est sa seule préoccupation ? Est-il dans une logique projective supposant une prise en compte de l'avenir ou dans une logique biographique avec une prise en compte du passé ?

À ces interrogations s'ajoutent des préoccupations concernant la transformation des actions et des déclarations des individus en traces réutilisables (Merzeau, 2009) à l'aide des fonctionnalités d'enregistrement et de calculs de la plateforme ; les actions immédiates d'un individu sont enregistrées et se dotent ainsi d'une profondeur en étant intégrées à une chaîne d'actions enregistrées. L'épaisseur temporelle se définit, dans ce chapitre, comme une manière d'appréhender le présent à l'aide d'un dialogue permanent entre le « champ d'expériences (passé) et l'horizon d'attente (avenir) » (Koselleck, 2000), que ce dialogue soit le fait de l'individu qui déclare son identité ou que cette épaisseur soit le fait d'un traitement algorithmique.

En plus de créer des traces réutilisables, ces réseaux socionumériques professionnels facilitent les connexions entre membres qui vont permettre de reconnaître comme crédibles les propos énoncés par un membre.

Dans ce chapitre, celui qui consulte un profil dans un RSNP est un investigateur car il recherche des informations fiables, crédibles et pertinentes sur des candidats, qui lui permettront de prendre une décision de recrutement. Le recruteur ne se contente pas des informations diffusées par le candidat, mais recherche des marques de crédibilité ou des moyens d'obtenir des jugements complémentaires. Le système des recommandations est une première fonctionnalité montrant la prise en compte de cette préoccupation de crédibilité par les plateformes¹. Les recommandations sont aussi des marques de la prise en compte par les plateformes de l'épaisseur temporelle de l'individu, car les témoins de la vie professionnelle antérieure du candidat font partie des expériences passées de ce dernier. L'affichage automatique et systématique des personnes du réseau de celui qui interroge, en lien avec le profil consulté est une spécificité des plateformes comme LinkedIn.

Cette fonctionnalité de connexion automatique permet à la plateforme de participer à la crédibilité potentielle d'un candidat et permet la mise en place de conditions favorables qui rendent possibles des rencontres entre candidats et recruteurs. Ces perspectives orientent vers un futur potentiel (de recrutement dans notre contexte) qui ajoute une dimension à l'épaisseur

temporelle d'un individu l'orientant vers un futur incertain mais plausible.

Dans ce contexte, nous nous interrogeons sur la manière dont les réseaux socionumériques professionnels, source de traçabilité et de déclaration de soi, contribuent à la reconnaissance d'une épaisseur temporelle du soi professionnel. Nous cherchons à comprendre les mécanismes déclaratifs et comportementaux mais aussi algorithmiques à l'œuvre dans les réseaux socionumériques professionnels pour construire l'épaisseur temporelle des individus et sa reconnaissance. Pour répondre à notre interrogation, nous analysons la visibilité professionnelle (Larroche, 2013) d'un membre dans les RSNP à partir d'une analyse techno-sémiotique (Souchier et Jeanneret, 2002) et d'entretiens qualitatifs menés auprès de recruteurs utilisant les RSNP².

¹ Un RSNP est aussi un espace privilégié pour permettre à un individu d'afficher son identité professionnelle (Dubar, 2010) et d'y joindre des recommandations.

² Une dizaine d'entretiens qualitatifs ont été menés auprès de professionnels du recrutement en 2012 : des gérants de plateforme (Digikaa, Keycoopt), des formateurs au réseau social LinkedIn, des recruteurs dans le secteur du digital et des consultants en recrutement innovant (Octopus Factory, Link humans). Nous avons aussi analysé des blogs spécialisés dans le recrutement innovant : id-carrières, job 2.0, le blog de Franck La Pinta entre autres. Nous analysons aussi le vocabulaire des recruteurs du digital à partir de site d'agences spécialisées (Elaee : <http://www.elae.com/> et Altaïde : <http://www.altaide.com/>).

La première partie permet d'analyser les compétences que le membre met en œuvre dans les RSNP pour déclarer ou faire inférer des éléments identitaires professionnels. Puis dans une deuxième partie nous interrogeons la notion d'épaisseur temporelle en l'associant à la notion de traces. Enfin dans une troisième partie, nous approfondissons la réputation, définie comme la trace informationnelle de nos actions passées qui sont assorties de jugements et de déclarations proférées par autrui (Origgi, 2013).

La reconnaissance par soi-même ou par autrui, éléments de l'identité professionnelle

L'identité professionnelle est pour Claude Dubar « le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus ». Elle est construite à partir du vécu professionnel, de la perception par l'individu lui-même de sa trajectoire professionnelle et des représentations sociales véhiculées dans le secteur professionnel considéré. Nous limitons l'identité professionnelle dans cette partie aux déclarations et aux actions réalisées par l'auteur d'une page de profil qui se présente sur sa page ou agit au sein du RSNP³. Le RSNP est ici considéré comme un genre institué (Maingueneau, 2013, p. 77) et un architexte (Bonaccorsi, 2013, p. 132) qui impose au membre énonciateur des contraintes d'écriture de soi et lui demande de s'intégrer dans une scénographie numérique

(Maingueneau, 2013, p. 80) où la mise en scène de soi est normée. Une page d'un RSNP, c'est toujours une description rapide d'une personne qui se nomme le plus souvent avec son vrai nom, une liste de compétences, son expérience déclinée sous forme chronologique, ses études, ses centres d'intérêt, les membres de son réseau (qu'elle a acceptés ou auxquels elle a demandé une invitation). À ces éléments énoncés s'ajoutent des possibilités de mises à jour et de participations à des conversations dans des groupes choisis par le membre. Cette page de profil comporte de nombreux liens pour naviguer facilement vers ses membres, trouver des personnes à inviter pour les ajouter à son réseau, etc.

Les prédispositions nécessaires de l'usager des RSNP

S'inscrire et participer à un RSNP suppose la mobilisation de compétences. Une première aptitude incontournable dans ce type de plateforme est la capacité à se reconnaître à soi-même des capacités. Cette aptitude n'est possible que si le professionnel est doté d'une estime de soi qui suppose pour

³ Nous partageons la vision d'Alexandre Coutant et de Thomas Stenger qui déclarent que « Le profil est une narration par laquelle on présente sa face et dont le vocabulaire et la syntaxe sont constitués par les activités en ligne. Cette construction commence dès l'inscription au moment où l'individu remplit les quelques renseignements qui apparaîtront dans la partie "infos". Elle ne fait ensuite que se développer à chaque nouvelle action de l'individu qui vient allonger le fil d'actualité (mini-feed). » (Coutant, Stenger 2010, p. 47).

Axel Honneth une attitude positive du sujet envers lui-même selon son expérience de la reconnaissance. Pour Honneth, « Les individus ne se constituent en personne que lorsqu'ils apprennent à s'envisager eux-mêmes, à partir d'un autrui approuvateur ou encourageant, comme des êtres doués de qualité et de capacités positives. » (Honneth, 2000, p. 208). Cette capacité est traduite par Ricoeur par la notion de reconnaissance-attestation qu'il développe dans la deuxième partie de son ouvrage *Parcours de la reconnaissance*, résumée par lui-même par l'expression « je peux ». Cette expression signifie d'une part qu'un homme actif est en mesure de s'attribuer lui-même des capacités, d'autre part qu'il est en mesure de pouvoir les énoncer. L'homme capable du soi est, pour Ricoeur, lié à la capacité de pouvoir dire (Ricoeur, 2005, p. 156).

Pouvoir dire ses compétences

Dans un RSNP, un membre confirmé dans le secteur du marketing est en mesure d'énoncer ses compétences et ses expériences pour les lister dans sa page de profil. La compétence est ici entendue dans le sens d'un énoncé résumant les connaissances et savoir-faire que le membre s'attribue et qu'il énonce dans un vocabulaire adapté au secteur professionnel dans lequel il s'intègre. Cet exercice demande une certaine expérience dans le secteur puisque les mots choisis pour désigner la compétence sont compréhensibles par les recruteurs potentiels du secteur. Rappelons que le soi professionnel comporte une identité pour soi et une identité pour autrui (Dubar, 2010).

comporte une identité pour soi et une identité pour autrui (Dabai, 2016). L'identité pour autrui se limite aux mots des recruteurs, notre cible privilégiée dans ce chapitre. Les mots des recruteurs sont ceux que l'on retrouve notamment dans les offres d'emploi des sites spécialisés. Nous prendrons dans le vocabulaire des annonces pour des postes de chargé de marketing digital, de community management⁴ ou de chef de projet digital⁵ des exemples prototypiques. Commençons par des termes correspondant à des missions qu'un recruteur du digital recherche : « sourcing des tendances digitales ; suivi et reporting de l'activité ; gestion de l'e-réputation ». Ces trois missions correspondent à de la veille, à des activités de mesure et d'analyse des actions digitales et la dernière, l'e-réputation, correspond à de la surveillance et à des actions de conservation ou de modification d'image. Nous pouvons ajouter à cette liste des noms propres d'outils ou des abréviations d'expressions américaines : SEO (*Search Engine Optimization*), SEM (*Search Engine Marketing*), SMO (*Social Media Optimization*), *Google Analytics*, *Google Adwords*. Employer les termes usités dans ce secteur permet une connivence entre l'individu et les recruteurs.

⁴ <http://www.elaee.com/offre/charge-du-marketing-digital-du-community-management-paris>

⁵ <http://www.elaee.com/offre/chef-projet-digital-78>, <http://www.altaide.com/offres-emploi/stage-consultant-digital-junior-chef-de-projet-web/>

Sur le RSNP LinkedIn, un des professionnels du marketing digital⁶ dont nous avons analysé la page, cite ses compétences à l'aide des termes suivants : SEO, SEM, Google Analytics, management, webanalytics, Google adwords, SMO. Sa page est pourtant écrite en français, mais les compétences sont essentiellement en anglais car ces expressions font partie du jargon du digital. Dans le RSNP LinkedIn, cette liste est facilitée avec la suggestion de mots pour déclarer ses compétences sur sa page. Ces suggestions facilitent l'adéquation des mots-clés des recruteurs et des candidats, mais font perdre l'assurance pour le recruteur d'une connaissance de l'environnement par le candidat. Une autre manière de décrire sa vie professionnelle est de lister ses expériences. Savoir dire ses compétences n'est pas une étape facile. Cela demande aux auteurs de transformer « les chocs du vécu quotidien en authentique expérience » et « de s'approprier ce qu'ils vivent dans des modèles narratifs stables associés dans la mémoire et légitimés par l'histoire, c'est-à-dire incorporés à leur identité comme histoire de vie. » (Dubar, 2011, p. 179).

Inférer des compétences à partir d'actions effectuées sur les RSCP

Cette difficulté peut être contournée par des actions qui mettent en avant des compétences que l'individu agissant ne sait pas nécessairement énoncer. L'un des avantages des RSNP, dans certains secteurs et notamment dans ceux de la communication et du marketing, est de permettre à l'employeur potentiel de voir les capacités en action. À titre d'exemple, les recruteurs

potentiel de voir les capacités en action. À titre d'exemple, les recruteurs peuvent vérifier la présence des candidats sur les réseaux sociaux et en déduire leurs compétences informationnelles dès la phase de recrutement. Un bon veilleur, par exemple, peut se faire suivre sur *Twitter* par un recruteur qui jugera en direct ses qualités en matière de veille, et lui attribuera par déduction des compétences dans ce domaine. La mise à disposition des présentations utilisées en formation et disponibles sur la page LinkedIn est un autre moyen de permettre au lecteur de se faire sa propre opinion quant à la véracité des compétences avancées par le propriétaire de la page. Pour Béatrice Galinon-Mélénec, « utiliser les traces numériques peut servir à repérer le "QI informatique" des candidats : en se montrant apte à gérer leur e-réputation, 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-réputation et devenir la raison de leur recrutement. » (Galinon-Mélénec et Monseigne, 2012, p. 120). Dans cette citation, la personne qui possède cette compétence d'e-réputation ne l'énonce pas, mais laisse le recruteur la déduire en observant ses actions numériques⁷.

⁶ L'exemple est tiré d'un de nos contacts spécialisés dans le marketing digital depuis 2005 (D. Eic.).

⁷ Laurie C., un recruteur en agence de recrutement interviewé en 2011, illustre par sa pratique une idée similaire à cette citation ; les candidats qu'elle recrute doivent savoir utiliser les

L'expertise d'un candidat dans un RSNP peut donc s'inférer par l'observation des performances. L'observation des actions effectives permet à autrui (et notamment au recruteur) de déduire une compétence que le détenteur n'est pas nécessairement capable de formuler. Nos analyses nous amènent à dire qu'une personne en poste se contente le plus souvent d'être active sur les réseaux sociaux pour entretenir son réseau et rendre visible son expertise par l'action, sans approfondir ses compétences déclarées. À l'inverse, les personnes en phase de transition⁸ sont plus enclines à prendre le temps de travailler leur profil.

Une habileté à la projection dans le futur proche dans les RSNP

Pour distinguer les compétences déclarées des compétences inférées, il est intéressant de voir que les régimes de temporalité ne sont pas identiques. Rappelons que pour Dubar, les régimes de temporalité sont des types discursifs qui relient le passé, le présent et le futur de manière différente (Demazière et Dubar, 2005)⁹. Dubar qualifie deux des quatre régimes de temporalité qu'il distingue, de régime ouvert car ils sont optimistes et possibilistes.

Le passéisme est un modèle de temporalité traditionnelle qui correspond aux individus dont le but est de « faire revivre un passé qui meurt ». L'exemple donné par Dubar est celui d'un jeune dont le but est de devenir artisan du bâtiment comme son voisin qui lui a tout appris. Il a bien un projet

mais celui-ci est tourné vers des formes traditionnelles de métier. Le régime futuriste suppose que le futur ne peut être que meilleur, « porteur de progrès. Les jeunes concernés sont optimistes quant à leur réussite : ils sont tout entier tendus vers elle. » (Demazière et Dubar, 2005). Marie-Denise Boivin, Geneviève Fournier et Andi Dimitri Veulleux ont ajouté une qualification à ces temporalités ouvertes : ils distinguent une temporalité ouverte orientante et une temporalité ouverte émergente (Boivin, Fournier et Veulleux, 2008) que nous retrouvons dans la manière dont les individus se présentent dans les RSNP.

réseaux sociaux et faire en sorte que leur vie privée ne lui soit pas accessible. Étant en position d'intermédiaire, elle vérifie les informations accessibles à un recruteur et teste ainsi le savoir-être digital du candidat. Toute information privée qui lui est accessible discrédite un candidat car, pour elle, gérer sa réputation est une compétence minimale (Larroche et Bérard, 2014a).

⁸ Voir sur ce point l'article portant sur l'identité professionnelle des étudiants en phase d'insertion professionnelle (Larroche et Bérard, 2014b).

⁹ À partir d'interviews de jeunes racontant leur insertion, Dubar pointe des différences dans la manière de mettre en scène les temporalités passées, présentes et futures dans leur récit biographique. Celles qui nous intéressent ici sont les modèles passéistes et futuristes, termes inspirés par les régimes d'historicité. Reinhart Koselleck définit ce terme dans *Le futur passé: contribution à la sémantique des temps historiques* (Koselleck, 2000). Il est aussi défini dans l'ouvrage plus récent de François Hartog, *Les régimes d'historicité: présentisme et expériences du temps* (Hartog, 2012).

Lorsqu'un membre d'un réseau socionumérique se présente en déclarant ses compétences, sa temporalité est orientante¹⁰. Le fait de synthétiser des expériences en compétences dans un RSNP nous semble en lien avec cette logique projective où le passé est intégré à un projet défini par celui qui énonce ses compétences. Les chercheurs cités précédemment caractérisent par la temporalité orientante le récit des jeunes sortis du système scolaire sans qualification qui intègre des éléments de leurs expériences passées pour donner du sens à leur projet futur. Ils parviennent à établir une cohérence entre leur passé et leur avenir. Les sujets interrogés par ces trois auteurs sont doués de capacités à construire et « à reconstruire la réalité vécue au cours des trois dernières années, à la transformer subjectivement et à s'en servir comme tremplin pour donner une orientation à leur avenir » (Boivin, Fournier et Veulleux, 2008, p. 119). Le fait dans un RSNP d'être en mesure d'énoncer des compétences¹¹ en lien avec le métier ou les fonctions visées nous incite à associer cette aptitude à une temporalité orientante.

La faculté de montrer, non plus par l'énonciation de compétences mais par des actions visibles par des recruteurs, est plutôt le signe d'une temporalité émergente. Pour les trois auteurs intéressés par le récit de jeunes en insertion, la temporalité émergente regroupe « les sujets qui se perçoivent aussi en progression au regard de leurs expériences passées, sans pour autant être en mesure de formuler des projets futurs aux contours précis » (Boivin *et al.*, 2008, p. 120). Le projet professionnel actuel est en émergence, ils souhaitent le mener à terme, mais ils ne dessinent pas leur avenir de manière

précise. « Le présent domine fortement la réalité de la plupart de ces jeunes et l'avenir demeure très imprécis. » (Boivin *et al.*, 2008, p. 120). Les membres des RSNP très actifs mais peu enclins à décrire leurs compétences dans leur profil caractérisent à notre sens une projection émergente dans le futur. Les projets dans le futur ne sont pas déclarés clairement mais un recruteur peut les percevoir.

En résumé, le genre de discours imposé par les RSNP (saisie d'un profil normé notamment avec énumération chronologique des expériences et des diplômes, assorti d'un titre décrivant la fonction actuelle souhaitée dans un avenir proche) et les actions que les membres peuvent effectuer sur ce type de plateforme (participation à des groupes de discussion, entretien de son réseau, actions de visibilité, de veille), limitent les régimes de temporalité aux temporalités ouvertes, soit une temporalité orientante ou émergente. Les

¹⁰ La temporalité orientante est constituée pour Marie-Denise Boivin, Geneviève Fournier et Andi Dimitri Veuilleux « des catégories du passé définies en fonction d'une progression constructive et d'un futur identifié à des projets concrets et clairement énoncés » (Boivin, Fournier, et Veuilleux, 2008, p. 118).

¹¹ Pour Thierry Boudès et Larry D. Browning (Boudès et Browning, 2005), la liste et les récits dans les organisations n'ont pas les mêmes fonctions. Ils accordent à la liste (terme que nous pouvons employer pour qualifier l'ensemble des compétences définies dans un profil dans un RSNP) un premier niveau de création de sens assez général. Ce niveau de généralité permet au destinataire (en l'occurrence le recruteur dans notre propos) d'intégrer les éléments de la liste à son propre récit projectif.

temporalités émergentes et orientantes relèvent de régimes de temporalités ouvertes (Demazière et Dubar, 2005). La notion de régime de temporalités ouvertes ajoute à l'idée de temporalité la prise en compte d'un type discursif dans lequel le récit articule le passé, le présent et le futur, ce dernier étant vu de manière positive. Si pour Boivin, Fournier et Veuilleux, la manière dont les jeunes racontent leur insertion renseigne sur leurs rapports aux temporalités, la manière dont les membres agissent de manière préférentielle dans les RSNP nous donnent des indices sur leur manière de se projeter dans l'avenir et sur le régime de temporalité qu'ils privilégient.

Épaisseur temporelle de l'identité professionnelle au sein des RSNP

Un horizon distal ou proximal dans les RSNP

Nous venons d'exposer le fait qu'un individu produit un discours identitaire grâce à son profil ou qu'il peut par ses actions permettre à des recruteurs de lui attribuer des compétences, voire d'inférer un avenir possible dans son entreprise. Le régime de temporalité orientant ou émergent est un discours qui associe le présent et un futur proche. L'analyse portant sur les membres du réseau LinkedIn en poste dans le secteur du digital nous a permis d'observer la pauvreté de l'avenir dans la page de profil d'un individu. Le titre du profil dans un RSNP correspond le plus souvent au

poste actuel. Pour les individus en poste et satisfaits de leur situation professionnelle, il n'y a pas de mention explicite d'un horizon futur différent du contexte actuel. On peut tout de même citer la mention en titre, sur le profil d'un étudiant, de la fonction convoitée. Cette indication d'avenir est souvent présente sur le profil des personnes en transition. Les personnes en recherche de poste peuvent indiquer « en recherche d'opportunités » tout en indiquant leur fonction actuelle.

Si nous avons caractérisé l'épaisseur temporelle en qualifiant la rapport au futur de nos individus par les régimes de temporalité orientant ou émergent, il nous semble aussi utile de caractériser la distance entre le présent et le passé. Nous désignons cette distance à l'aide des expressions suivantes : horizon distal ou horizon proximal des temporalités ; le passé pris en compte dans le profil peut être plus ou moins éloigné du présent en fonction, notamment, de la date d'entrée sur le marché du travail de l'individu, de l'expérience du sujet et de la distance qui existe entre son premier emploi et le poste convoité. Les membres dont les pages de profil ont été analysées présentent des profils où un dialogue entre le passé et le présent est visible. Il s'agit en général d'un individu dans une situation de transition où il prend le temps de travailler son projet professionnel et de détailler ses compétences (Larroche et Bérard, 2014b). Une page de profil dans un RSNP contient une liste de compétences énoncées par le propriétaire de la page et des expériences classées le plus souvent dans un ordre

chronologique qui donne de l'épaisseur à sa trajectoire. Plus la personne possède de l'ancienneté et plus le parcours énoncé s'étend sur une longue période. Dans le cas d'un candidat au passé professionnel conséquent, la temporalité est qualifiée de distale. Pour un jeune diplômé en insertion professionnelle, la distance entre le passé et le présent sera qualifiée de proximale car le jeune diplômé possède un passé professionnel peu étoffé.

Le régime de temporalités que nous venons de compléter avec les qualificatifs de distal et de proximal est le régime de temporalité orientant, observable dans les discours produits par l'individu. Nous avons vu aussi dans la partie précédente que des actions peuvent entraîner une interprétation de la part de l'observateur de ces actions. Les individus en poste dont nous avons observé les pages, cherchent surtout à utiliser le RSNP pour faire partager leur expertise. Ils ne modifient pas leur profil mais participent à des groupes d'experts, publient des messages sur leur page, une manière d'entretenir leur réseau et de montrer leur expertise par des actions. Cet aspect des RSNP relève d'une logique de « présentisme de l'évanescence » (Boutinet, 2011, p. 90). Cette temporalité met l'accent sur les actions immédiates qui disparaissent du fait de leur accumulation. Le passé sous forme discursive est alors inexistant dans ce cas, le futur est inféré par l'interprétant lui-même sans marque claire dans le discours de l'individu. Le régime de temporalité émergent dans un RSNP n'a pas d'épaisseur dans le passé, le futur est proche et inféré par l'investigateur.

On peut donc considérer un RSNP comme un espace où se côtoient plusieurs logiques identitaires, l'une liée à un affichage de l'identité par l'individu lui-même que nous avons caractérisé par les temporalités orientantes proximales ou distales. Le régime de temporalité émergent est celui perçu par un investigateur qui déduit l'identité par les actions immédiates d'un individu. Dans cette situation, l'individu lui-même perçoit une temporalité qui relève du présentisme de l'évanescence.

Une fausse immédiateté dans les RSNP

Dans cette partie, nous aimerions discuter du caractère plus durable qu'il n'y paraît des actions réalisées par un membre que nous avons désigné par le présentisme de l'évanescence. Un membre qui affiche chaque jour des actualités peut avoir l'impression que celles-ci s'enfonçant dans les profondeurs de la liste au fur et à mesure de l'affichage de nouveautés ne sont plus véritablement visibles. De même, un individu modifie son profil, par des mises à jour permises continuellement.

Mais cette représentation des actions ignore la médiation de la plateforme qui, entre autres, enregistre les actions et les navigations associées. Cette action d'enregistrement permet de consulter l'ensemble des actions et leur donne ainsi une certaine épaisseur. L'épaisseur provient de l'accumulation des enregistrements qui peut se visualiser sous la forme d'une liste faisant l'historique des actions d'un membre. De plus, le RSNP est un dispositif qui

par ces enregistrements et les traitements réalisés sur les actions les transforme en traces numériques qui peuvent apparaître lors d'une requête, donc dans un contexte bien différent du contexte originel. Ces traces numériques sont diverses et peuvent être classées en fonction de leur degré d'intentionnalité (Merzeau, 2013, p. 37). Les actions réalisées par un membre sur LinkedIn sont transformées en traces de ses navigations ou de ses connexions, que l'individu autorise en contrepartie d'un service sans savoir exactement comment ces données seront réutilisées. Ce type de traces est qualifié de traces comportementales (Merzeau, 2013, p. 38). Les traces calculées¹², quant à elles, sont le résultat de calculs réalisés par des algorithmes et souvent présentés comme des indicateurs. Certaines actions (accepter un membre, rédiger un article par exemple) sont comptabilisées automatiquement par la plateforme LinkedIn et donnent lieu à la production d'indicateurs. Louise Merzeau mentionne les traces déclaratives (Merzeau, 2013) comme dernière catégorie de traces. Les productions discursives produites par l'individu à qui l'on attribue la trace et qui sont les plus intentionnelles, sont désignées par ce terme lorsqu'elles sont enregistrées. La rédaction du statut d'un membre dans LinkedIn relève de cette catégorie.

La logique du présentisme, celle relative à l'activité régulière d'un membre qui participe à des groupes de discussions par exemple, est cadrée par une logique de traces qui dépassent la prise en compte de l'immédiateté et nécessitent une distance et une intégration des actions immédiates dans une temporalité durable et informationnelle. La possibilité de relire les inter-

temporelle caractérisée et informatisée. La possibilité de rendre les traces d'actions dans un cadre de recrutement par exemple nécessite une prise de conscience de la transformation des actions immédiates sous forme de traces intégrées à un contexte différent du contexte d'origine. Avec ce point de vue, l'identité n'est plus seulement une déclaration provenant d'un membre, mais est aussi une combinaison de données provenant de différentes sources et de traitement algorithmique, modifiant le caractère immédiat de certaines actions par leur intégration à d'autres traces leur donnant un caractère beaucoup plus pérennes. On peut alors considérer que le candidat possède un double numérique constitué d'une collection d'informations indexées se rapportant à cette personne.

*Le RSNP : un référencement de soi
sans consistance temporelle, source de visibilité*

Si les traces ont un caractère pérenne de par leur conservation, les calculs qui vont s'effectuer en décontextualisant les données d'origine leur font perdre leur consistance temporelle d'origine ; dans un moteur de recherche, les données d'expérience, de diplôme, associées à des indications temporelles dans un récit biographique perdent cette relation lors de leur passage dans l'algorithme. Le moteur présente certes les données selon l'actualité, mais celle-ci est liée aux dernières actions effectuées sur les

¹² Expression inspirée par l'identité calculée de Fanny Georges (2009).

différentes plateformes et non pas à la chronologie dessinée sur la page d'un membre. En saisissant le profil d'une page, un membre indexe en même temps des métadonnées sans nécessairement en avoir conscience. Ainsi les données d'expérience, de compétence, de nom de société sont les valeurs de métadonnées différentes que les moteurs de recherche utilisent pour constituer l'index à partir duquel seront effectués les calculs d'appariement par l'algorithme lors d'une requête. Le résultat de la requête donnera une liste de références répertoriant les personnes possédant la valeur demandée, l'ordre d'apparition des références dépendant de critères de pertinence définis par l'algorithme. Pour Google, le *pagerank* définit des critères de pertinence essentiellement quantitatifs. Si nous avons défini dans les parties précédentes une identité déclarée par l'auteur d'un profil, les recherches dans les moteurs entraînent les internautes à définir « *un SEO*¹³ *de soi* qui remplace les expériences par des critères de pertinence » (Merzeau, 2013, p. 45). On perd la logique identitaire pour intégrer une logique de référencement et de positionnement dans la liste de résultats. Les référenceurs testent les moteurs pour déceler des techniques qui permettent d'obtenir une meilleure position dans la liste de résultat. Cette logique est aussi appliquée par certains individus qui souhaitent être visibles en bonne place dans les listes de résultats. Le formateur de LinkedIn interviewé précise que l'extrait qui apparaît dans Google et qui sera donc le plus visible, est le titre sous le nom dans un profil LinkedIn. La rédaction de ce titre ne dépend donc pas seulement du titre que le membre possède dans sa société, mais doit aussi

tenir compte des mots-clés les plus saisis dans les requêtes des recruteurs potentiels. Cet exemple illustre la logique de référencement, bien différente de la logique identitaire exposée jusqu'ici. Dans ce contexte, les références qui apparaissent perdent leur consistance temporelle. Deux personnes ayant travaillé dans la même société apparaîtront dans la même liste qu'ils soient en poste ou qu'ils aient été en poste il y a une dizaine d'années, et qu'ils y aient travaillé un mois ou dix ans. De plus, la chronologie des expériences de l'individu n'est plus visible dans la liste de références. La logique que Merzeau qualifie d'algorithmique privilégie « les variables de fréquence, de redondance et d'intensité aux dépens de facteurs de stabilité comme d'imprévisibilité. » (Merzeau, 2013, p. 45).

Certaines actions effectuées dans un RSNP relèvent donc de considérations de l'ordre de la visibilité médiatique où le sujet est « isolé de son contexte originel et projeté dans un autre contexte doté de sa logique et de ses règles spécifiques » (Heinich, 2012, p. 24). Le membre qui décrit son profil dans une logique identitaire se retrouve dans un RSNP pris dans les filets des logiques de référencement où il n'est pas maître des résultats puisque les traces enregistrées et répertoriées ne sont pas seulement celles qu'il a produites. S'ajoutent à la liste des traces laissées par d'autres personnes pouvant par exemple mentionner son nom et sa fonction. Une logique

¹³ SEO : Search Engine Optimization.

réputationnelle dans laquelle interviennent des tiers possédant un potentiel d'influence plus ou moins fort, est alors introduite.

La reconnaissance de l'épaisseur temporelle par des recommandations

Nos propos jusqu'ici ont mis en lumière deux logiques concernant cette recherche d'une épaisseur temporelle : d'une part une logique identitaire où l'épaisseur temporelle relève de la trajectoire biographique déclarée par l'individu et d'autre part d'une logique documentaire où l'enregistrement des traces constitue une épaisseur par l'accumulation. Nous avons aussi émis l'idée d'une réputation médiatique indissociable du « SEO de soi ». Il nous semble intéressant d'approfondir les autres possibilités de réputations offertes par les RSNP qui ajoutent aux déclarations de l'individu, les déclarations et les jugements d'autrui. Le principe des recommandations très utilisé dans les pages de profil des RSNP est-il source d'une véritable crédibilité des expériences passées ? Comment le RSNP aide-t-il un recruteur à détecter des personnes ressources lui permettant d'obtenir des recommandations informelles ?

*La reconnaissance de l'expérience passée
par le biais des recommandations*

Sur les réseaux socionumériques professionnels comme LinkedIn ou Viadeo, les recommandations professionnelles apportent des témoignages concernant l'expérience, l'expertise ou les qualifications d'un membre. L'auteur d'une recommandation insère, dans le « mur » d'un membre, un témoignage positif rédigé par une personne ayant partagé le vécu professionnel de la personne dans le cadre d'un projet ou d'une activité commune. Bien que ces recommandations soient le plus souvent sollicitées par le membre, elles garantissent tout de même une crédibilité des déclarations du membre puisqu'un tiers ayant entretenu avec lui des relations intersubjectives professionnelles crédibilise ses propos en garantissant l'estime qu'il porte au membre par des justifications basées sur un passé commun.

Sur les RSNP, seules apparaissent les recommandations positives de membres car elles sont sollicitées par celui qui en bénéficie. En cela, le dispositif de confiance mis en place dans les RSNP se distingue du principe des cicérones (Karpik, 2007) où les recommandations ou les critiques sont le fait d'organismes indépendants¹⁴. Néanmoins, ces recommandations sont une forme de reconnaissance entendue comme « un acte expressif par lequel cette reconnaissance est conférée avec le sens positif d'une affirmation.

¹⁴ Citons à titre d'exemple les critiques de films qui sont généralement des dispositifs de confiance où l'auteur de la critique n'est pas partie prenante du financement ou de la réalisation du film.

Contrairement à la connaissance qui est un acte cognitif non public, la reconnaissance dépend de moyens de communication qui expriment le fait que l'autre personne est censée posséder une "valeur" sociale » (Honneth, 2004). En fait, une recommandation met en avant l'estime sociale que porte l'auteur à celui pour lequel il la rédige. Les capacités et les prestations de l'individu « sont jugées intersubjectivement en fonction de leur aptitude à concrétiser des valeurs culturellement définies par la société » (Honneth, 2002, p. 149). Par le biais d'une recommandation relatant une expérience passée commune, la personne qui en recommande une autre sélectionne les valeurs et les qualités qu'elle a perçues chez autrui et qui sont appréciées par le collectif auquel appartient la personne recommandée. Comme le membre suscite la rédaction des recommandations, il choisit des personnes qu'il estime lui-même pour leur expertise ou pour leur notoriété reconnue dans un domaine. Ainsi le membre bénéficie à la fois d'une reconnaissance sociale et d'une reconnaissance mutuelle, le membre appréciant les recommandations des personnes qu'il estime¹⁵. Écrire une recommandation positive correspond à un engagement de l'auteur mais aussi à une déclaration publique d'estime puisque celle-ci sera accessible à son réseau.

Le réseau construit dans un RSNP, promesse de crédibilité ?

Le réseau source de crédibilité pour Lucien Karpik est composé de relations interpersonnelles qui repose sur « la circulation de la parole » (Karpik, 2007, p. 70) et le bouche à oreille, expression très imagée pour

(Hall, 2007, p. 70) et le coopté a priori, expression des images pour montrer que les personnes se côtoient et partagent un *hic et nunc*. Pour Karpik, ce réseau « offre à tout acteur la possibilité de se brancher en n'importe quel point de la relation sociale pour bénéficier, au travers d'une ou plusieurs personnes, des expériences individuelles et des savoirs capitalisés tout en étant généralement protégé des dangers de l'opportunisme » (Karpik, 2007, p. 70). Si l'on suit Karpik, seules les plateformes qui permettent d'associer des tiers de confiance, définis comme des personnes qui partagent des relations intersubjectives avec le demandeur de preuves tangibles, peuvent être qualifiées de délégués de confiance comme dans la cooptation.

La réputation que nous avons mise en avant jusqu'ici, est la recommandation écrite par un autre membre du réseau dont on subodore qu'il connaît celui pour qui il déclare son estime. Le jugement supposé sincère d'une personne sur une autre permet-il de considérer ladite personne comme un tiers de confiance ? Un recruteur peut-il déléguer sa confiance comme il peut le faire dans la cooptation¹⁶ où la réputation du coopteur est

¹⁵ La reconnaissance est mutuelle car celui qui rédige une recommandation bénéficie aussi d'un octroi de reconnaissance de la part du membre.

¹⁶ Si le lien entre le coopté et le coopteur est fort, le coopté aura le sentiment de devoir être à la hauteur de la recommandation ; « Plus le lien social est fort entre les deux agents et plus le coopté tiendra compte des conséquences de son comportement sur la réputation de son coopteur. » (Ferrary, 2010, p. 183). En fait pour Granovetter, plus le coopté, nouveau salarié,

engagée lorsqu'il recommande une personne ? La force du lien qui existe dans la cooptation et l'engagement du coopteur ne sont pas comparables au lien qui unit l'auteur d'une recommandation et la personne pour qui il l'écrit. La distance procurée par la plateforme et les pressions subies¹⁷ par celui qui rédige une recommandation, la rend artificielle et donc moins crédible. La pertinence de cette dernière sera assurée si le lecteur possède connaît l'auteur de la recommandation. Enfin un nombre conséquent de recommandations est-il le gage d'une personne fiable et d'une compatibilité de la personne avec les besoins de l'investigateur ?

Seul un contact intersubjectif entre le demandeur de preuves et celui qui en est l'auteur permet de comprendre les véritables raisons qui poussent une personne à rédiger cette recommandation. Et c'est un dialogue qui permettra au recruteur de vérifier la crédibilité des recommandations et la compatibilité de l'individu recommandé avec ses besoins.

*La reconnaissance d'une crédibilité future
par les potentialités algorithmiques du RSNP*

Les RSNP proposent justement une cartographie personnalisée du chemin et des relais qui permettraient de relier le membre et la personne qui consulte son profil. La plateforme propose automatiquement sur le profil d'un membre le chemin par lequel celui qui souhaite consulter une page peut entrer en lien avec l'auteur de la page, ce chemin pouvant lui permettre aussi

de voir dans son réseau les personnes susceptibles de donner des informations complémentaires sur l'individu. Nos analyses nous ont permis d'observer que ces calculs donnent des résultats exploitables si la personne qui possède le profil et celui qui le consulte entretiennent leur réseau et le construisent dans un but de crédibilité et non de visibilité, ce qui est hélas la logique la plus courante suivie par les membres des réseaux professionnels. Le RSNP apparaît alors comme un moyen potentiel de trouver des tiers de confiance, potentialité qui dépend de la manière dont le membre s'investit stratégiquement dans la construction de son réseau. Construit-il son réseau pour obtenir plus de visibilité ou pour l'utiliser comme un dispositif de promesse (Quéré, 2005)¹⁸? Les membres qui utilisent le RSNP pour se rendre visibles multiplient les connexions. On peut alors qualifier le RSNP d'arène de réputation. Comme Pierre-Marie Chauvin définit l'arène de réputation comme un espace d'interaction, un espace de socialisation professionnelle, de contrôle du travail et un espace de rétribution (Chauvin,

est performant dans l'entreprise et plus cela rejaillit sur la réputation du coopteur. « Inversement, une personne cooptée qui se révèle être peu performante, voire malhonnête, nuit à la réputation et au statut de son coopteur. » (Ferrary, 2010, p. 183).

¹⁷ Les demandes de reconnaissance sont rarement écrites librement. Elles sont le plus souvent suscitées par le membre.

¹⁸ Les dispositifs de promesse « protègent de l'opportunisme des partenaires » (Quéré, 2005, p. 208) et pour nous ils sont liés aux mécanismes qui mènent à la création de preuves tangibles, ce que nous avons expliqué avec les recommandations.

2013, p. 132), nous allons discuter ces différents points pour un RSNP. Un RSNP cherche bien à se présenter comme un espace d'interaction puisqu'il laisse la possibilité d'envoi d'e-mail¹⁹. Il cherche aussi à être un espace de socialisation en permettant des connexions et l'apprentissage de règles de présentation d'identité professionnelle. L'aspect « contrôle du travail » n'est pas à l'œuvre dans ce type de réseau mais il y a, nous l'avons montré, des possibilités de recommandation présentées comme des garanties de crédibilité des déclarations d'un membre. Enfin, l'espace de rétribution correspond à « des descripteurs de la reconnaissance » (Ragouet, 2000, p. 330) qui peuvent, dans le RSNP, être constitués d'indicateurs chiffrés proposés automatiquement par la plateforme (nombre de membres dans le réseau, activités dans le RSNP, groupes d'appartenance, etc.). Le RSNP comme arène de réputation s'illustre bien par la fonctionnalité automatique qui présente régulièrement à un membre des compétences à valider pour des personnes de son réseau. Cette fonctionnalité est à la fois un contrôle (en permettant au membre de trouver dans son réseau des personnes qui ont validé une compétence et une forme de rétribution (puisque le membre obtient la reconnaissance d'une compétence par des membres de son réseau).

Mais cette intervention d'un tiers dans la validation des compétences est beaucoup moins engageante que celle de la recommandation, puisque la validation est un simple clic, ce qui réduit la crédibilité de cette information. Cette fonctionnalité permet surtout de repérer dans le réseau de l'auteur des personnes avec lesquelles il est déjà en lien, susceptibles de lui apporter des

personnes avec lesquelles il est en contact, sans pouvoir apporter des éléments complémentaires sur Monsieur X par le biais d'un mail, d'un appel téléphonique ou autre. C'est pourquoi c'est davantage la visibilité qui est en jeu par cette fonctionnalité, qu'une recherche de preuves tangibles qui demandent une relation interpersonnelle antérieure ou postérieure entre les individus.

En résumé, le statut des recommandations dans les RSNP devrait confirmer la véracité des actions passées et des compétences déclarées par un membre. Mais rien ne prouve que les témoignages soient écrits par une tierce personne ayant partagé un temps le vécu de l'individu. La plateforme met automatiquement à disposition les relations potentielles susceptibles d'apporter du crédit au propos. Ces possibilités de crédibilité sont détournées par la recherche de visibilité qui fait que certains membres multiplient les connexions avec des personnes qu'elles ne connaissent pas et qui ne sont donc pas des personnes susceptibles de les aider à juger de la pertinence du profil consulté. Dans un RSNP, la crédibilité des profils et des avis portés sur les compétences et les expériences passées d'un individu est assurée par des personnes ayant connu et reconnu l'individu en question et par l'estime accordée par l'investigateur à la personne qui profère des témoignages ou qui valide des compétences.

¹⁹ Notamment d'abonnement au RSNP.

Conclusion

Ce chapitre, portant essentiellement sur la prise en compte ou non de l'épaisseur temporelle d'un individu dans un RSNP, a tout d'abord porté sur les éléments intentionnels apportés par l'individu. La biographie qu'il rédige dans son profil est certes normée mais elle le laisse maître des informations qu'il divulgue. L'épaisseur temporelle se construit aussi par l'accumulation des actions qu'il réalise sur la plateforme, en y intégrant par exemple des actualités qui peuvent devenir une forme d'historique de ses centres d'intérêt. Le principe des recommandations au sein d'un RSNP permet de crédibiliser des expériences passées à l'aide d'un tiers de confiance. Ces plateformes proposent aussi une cartographie personnalisée qui facilite le repérage des membres d'un réseau susceptibles d'apporter un jugement sur le membre. Tous ces éléments participent à la définition d'une identité professionnelle construite dans une logique identitaire orientante ou émergente qui se trouve validée ou validable par des tiers de confiance. Le membre est dans ce cadre un sujet doté d'une identité professionnelle (Dubar, 2010). Dans les RSNP, l'individu modifie son profil quand il veut. Il est impossible de consulter les différentes versions. À chaque changement dans sa vie professionnelle et notamment dans les phases de changement, l'individu modifie son profil et ses actions dans les RSNP. « Savoir qui l'on est dépend de ceux à qui l'on a affaire à un moment donné et de la sphère sociale dans laquelle on est actuellement engagé ». (Rosa, 2010, p. 291). C'est ainsi que Harmut Rosa définit le concept d'identité situationnelle (Rosa,

C'est ainsi que Hannuut Rosa définit le concept d'identité situationnelle (Rosa, 2010) où le passé, le présent et le futur sont réinterprétés en permanence en fonction des situations. Cette identité situationnelle est la meilleure définition de l'identité des individus dans un RSNP ; un individu en poste ne va pas décrire son profil et agir dans les RSNP de la même manière s'il décide de changer de poste ou s'il devient chômeur.

À cette logique identitaire s'ajoute une logique algorithmique basée sur des calculs qui réduisent un individu à un ensemble de traces numériques sur lesquelles s'effectuent des calculs. Nous avons dans ce contexte pointé l'existence d'une autre forme d'épaisseur temporelle dissociée des intentions de l'individu. Elle se construit notamment à partir des actions qui se transforment en traces comportementales (Merzeau, 2013) par la médiation de plateformes. La rédaction des profils par un membre est contrainte par les mots-clés les plus employés dans les requêtes effectuées dans les moteurs de recherche interne au RSNP ou de Google par les recruteurs. Les RSNP participent à la course à l'accessibilité et à la visibilité. La visibilité numérique aujourd'hui est dépendante des logiques d'indexation. L'individu doit posséder « une consistance documentaire » (Merzeau, 2013, p. 43), consistance qui lui permet d'être présent et bien placé dans la liste de résultats des moteurs et d'obtenir de bons scores dans les calculateurs de réputation. Cette préoccupation ignore l'épaisseur temporelle de l'individu puisque dans ces systèmes la dimension-sujet de l'individu est inexistante.

Ce chapitre pointe deux logiques dont l'une contribue à la lutte contre ce nouveau paradigme de la gouvernamentalité algorithmique²⁰ « qui nous sort de la perspective "historique" ou "généalogique" » (Rouvroy et Berns, 2013, p. 174) pour intégrer une logique de prévision basée sur des calculs sans prise en compte des sujets. « Il s'agit de gouverner comme si l'on se contentait de recueillir ce qui est déjà là, en recueillant l'activité humaine, prise en considération et montrée comme vivante et consistante. » (Berns, 2009, p. 7). Antoinette Rouvroy et Thomas Berns défendent l'idée d'un « gouvernement algorithmique » où l'individu et *a fortiori* son épaisseur temporelle n'ont plus d'existence dès lors que ce gouvernement « se contente de s'intéresser et de contrôler notre "double statistique", c'est-à-dire des croisements de corrélations, produits de manière automatisée et sur la base de quantités massives de données, elles-mêmes constituées ou récoltées "par défaut" » (Rouvroy et Berns, 2013, p. 180).

Cette contribution montre l'ambiguïté des RSNP proposant des fonctionnalités pseudo-identitaires qui servent finalement leur visibilité et celle de leurs membres. L'usage des RSNP est aujourd'hui massivement orienté vers des logiques de visibilité algorithmique, soit vers une recherche « d'un SEO de soi » (Merzeau, 2013) dépourvu de consistance temporelle au-delà des traditionnels CV mis en ligne. Le RSNP est incontournable pour les professionnels du digital pour se construire une visibilité situationnelle professionnelle (Larroche, 2013), mais ce ne sont pas des plateformes idéales pour se construire une identité professionnelle (Dubar, 2010) dotée

d'une véritable épaisseur temporelle. L'e-portfolio (Heutte et Caron, 2012 ; Larroche et Bérard, 2014) semble plus prometteur, en termes d'identité numérique professionnelle véritable, que les possibilités offertes par les RSNP qui restent essentiellement utiles à la visibilité professionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

- Anna, J.-C. (2013). *Job et réseaux sociaux, connectez-vous*. Paris : Hachette Pratique.
- Berns, T. (2009). *Gouverner sans gouverner : une archéologie politique de la statistique*. Paris : Presses Universitaires de France.

²⁰ « Le gouvernement algorithmique est un mode de gouvernement nourri essentiellement de données brutes, signaux infra-personnels et a-signifiants mais quantifiables, opérant par configuration anticipative des possibles plutôt que par réglementation des conduites et ne s'adressant aux individus que par voie d'alertes provoquant des réflexes plutôt qu'en s'appuyant sur leurs capacités d'entendement et de volonté. La reconfiguration constante, en temps réel, des environnements informationnels et physiques des individus en fonction de "l'intelligence des données" – qu'on l'appelle "personnalisation" ou "métabolisme de sécurité" – est un mode de gouvernement inédit. » Disponible sur Antoinette Rouvroy, *Mise en (n)ombres de la vie même. Face à la gouvernamentalité algorithmique, repenser le sujet de droit comme puissance*, 2013, http://works.bepress.com/antoinette_rouvroy/43/

- Boivin, M.-D., Fournier, G. et Veuilleux, A.D. (2008). Orientation, insertion et temporalité. *Spirale - Revue de Recherches en Éducation*, (41), 107-126.
- Bonaccorsi, J. (2013). Approches sémiologiques du web. Dans C. Barats (dir.), *Manuel d'analyse du web en Sciences Humaines et Sociales* (p. 125-146). Paris : Armand Colin.
- Boudès, T. et Browning, L. D. (2005). La dialectique entre listes et récits au sein des organisations. *Revue Française de Gestion*, 31(159), 233-246. doi : 10.3166/rfg.159.233-246
- Boutinet, J.-P. (2011). Logiques communicationnelles et mutations de temporalités : enjeux et défis pour l'adulte contemporain. Dans V. Carayol et A. Bouldoires, *Discordance des temps : rythmes, temporalités, urgence à l'ère de la globalisation de la communication* (p. 79-92). Pessac : MSHA Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine.
- Chauvin, P.-M. (2013). La sociologie des réputations. *Communications*, 93(2), 131-145. doi :10.3917/commu.093.0131
- Coutant, A. et Stenger, T. (2011). Production et gestion d'attributs identitaires. *Les Cahiers du numérique*, 7(1), 61-74.
- Demazière, D. et Dubar, C. (2005). Récits d'insertion de jeunes et régimes de temporalité. *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, (3). Disponible sur <http://temporalites.revues.org/452>

- Dubar, C. (2010). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Dubar, C. (2011). Une critique sociale du temps au cœur des préoccupations de Temporalités. *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, (13). Disponible sur <http://temporalites.revues.org/1504>
- Ferrary, M. (2010). Dynamique des réseaux sociaux et stratégies d'encastrement social. *Revue d'économie industrielle*, 129-130(1), 171-202.
- Galinon-Mélénez, B. et Monseigne, A. (2012). La sémiotique des « signes-traces » appliquée au recrutement : le cas de la recherche du « bon candidat » via les traces numériques. *Communication & Organisation*, (39), 111-124.
- Georges, F. (2009). Représentation de soi et identité numérique : une approche sémiotique et quantitative de l'emprise culturelle du web 2.0. *Réseaux*, (154), 165-139. doi : 10.3917/res.154.0165
- Hartog, F. (2012). *Régimes d'historicité : Présentisme et expériences du temps*. Paris : Seuil.
- Heinich, N. (2012). *De la visibilité : excellence et singularité en régime médiatique*. Paris : Gallimard.
- Heutte, J. et Caron, P.-A. (2012). *Démarche ePortfolio et identité numérique : développer les compétences et l'agentivité des étudiants*.

Communication présentée au 27^e congrès de l'Association internationale de pédagogie universitaire (AIPU), Trois-Rivières (Canada).

Honneth, A. (2002). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Cerf.

Honneth, A. (2004). Visibilité et invisibilité. Sur l'épistémologie de la « reconnaissance ». *Revue du MAUSS*, 23(1), 137-151. doi : 10.3917/rdm.023.0137

Karpik, L. (2007). *L'économie des singularités*. Paris : Gallimard.

Koselleck, R. (2000). *Le Futur passé : Contribution à la sémantique des temps historiques*. Paris : Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Larroche, V. (2013). Quelle visibilité professionnelle pour un salarié ambassadeur 2.0 auprès des recruteurs potentiels ? *Communication et organisation*, (44), 53-64. doi : 10.4000/communicationorganisation.4309

Larroche, V. et Bérard, J. (2014a). Recrutement 2.0 : quand l'e-Relation change la donne. Dans Observatoire des métiers de la publicité, *La communication numérique demain : Quels impacts sur la stratégie, le management et les ressources humaines ?* (p. 164-186). EMS/MPE. Disponible sur <http://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00738777>

Larroche, V. et Bérard, J. (2014b). Stratégies identitaires professionnelles à l'université : les premiers pas vers l'employabilité numérique. Dans J.-P. Pinte. *Identité numérique. Enseignement, préservation et protection*

- Maingueneau, D. (2013). Genres de discours et web : existe-t-il des genres web ? Dans C. Barats (dir.), *Manuel d'analyse du web en Sciences Humaines et Sociales* (p. 74-97). Paris : Armand Colin.
- Merzeau, L. (2009). Du signe à la trace : l'information sur mesure. *Hermès*, (53), 23-29.
- Merzeau, L. (2013). Traces numériques et recrutement : du symptôme au cheminement. Dans B. Galinon-Mélénez et S. Zlitni, *Traces numériques, de la production à l'interprétation* (p. 35-53). Paris : CNRS éditions.
- Origgi, G. (2013). Un certain regard. *Communications*, (93), 101-120. doi : 10.3917/commu.093.0101
- Quéré, L. (2005). Les « dispositifs de confiance » dans l'espace public. *Réseaux*, (132), 185-217. doi : 10.3917/res.132.0185
- Ragouet, P. (2000). Notoriété professionnelle et organisation sociale et intellectuelle des sciences. Éléments pour une problématisation. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, (109), 317-342.
- Ricoeur, P. (2005). *Parcours de la reconnaissance : trois études*. Paris : Gallimard.
- Rosa, H. (2010). *Accélération : une critique sociale du temps*. Paris : La Découverte.

- Rouvroy, A. et Berns, T. (2013). Gouvernamentalité algorithmique et perspectives d'émancipation. *Réseaux*, (177), 163-196. doi : 10.3917/res.177.0163
- Souchier, E. et Jeanneret, Y. (2002). Écriture numérique ou médias informatisée ? *Pour La Science*, (33), 100-105.

