

La Pile de CV VS Pôle Emploi : attention à ne pas se tromper de cible

L'application La Pile de CV, qui permet aux demandeurs d'emploi de mettre leur CV en avant auprès des recruteurs, est sous le feu des critiques. En cause : son modèle freemium, qui laisse penser qu'il faut payer pour gagner en visibilité.

Temps de lecture : minute

16 janvier 2019

C'est la polémique du début de l'année, le micro-scandale qui a agité l'écosystème startup cette dernière semaine. L'application La Pile de CV aurait été bannie de l'Employ Store - sorte d'App store made in Pôle Emploi - après avoir été épinglée dans un billet publié sur un blog hébergé par Mediapart. En cause ? Leur modèle freemium, qui permet à des demandeurs d'emploi de payer pour donner davantage de visibilité à leur CV auprès des recruteurs. Et, en creux, l'idée que l'argent donnerait la possibilité à un mauvais CV de détrôner un bon profil.

L'application utilise en effet la gamification pour encourager les utilisateurs à remplir au mieux leur profil : ces derniers gagnent un certain nombre de points en renseignant différents champs (diplômes, langues parlées, expériences...). Mais peuvent aussi réaliser certaines actions dans l'application pour accélérer leur ascension vers le haut de la pile de CVs, du visionnage d'une vidéo publicitaire au paiement pur et simple d'une certaine somme pour "booster" son profil.

"Pôle Emploi, via son service " La Pile de CV ", fait payer les demandeurs d'emploi pour les pistonner et leur permettre d'être contactés par des

recruteurs", fustige le post de blog. D'abord, sus à la *fake news* : si le service était effectivement référencé sur l'Emploi Store sous son ancien nom, Bowkr, il n'est en aucun cas porté par le service public. C'est un simple partenariat de visibilité que l'application a conclu avec Pôle Emploi. Rien de plus. Mais l'article n'est pas avare en raccourcis, comme en témoigne la conclusion du post : *"Et c'est le gouvernement, via Pôle Emploi, qui vous le propose ! Elle n'est pas belle la vie en Macronie ?"* On comprend mieux qui est la véritable cible de l'ire de l'auteur, La Pile de CV n'étant visiblement qu'un dommage collatéral.

Payer pour être vu, un scandale ?

Sur le fond, le billet touche la corde sensible : *"on assiste ici à un véritable scandale : classer les humains, passe encore, cela se fait malheureusement encore à l'école. Mais donner plus de chances de recrutement à une personne aisée qu'à une personne dans le besoin, nous voilà arrivés au stade terminal du capitalisme"*. Le concept peut si ce n'est choquer, au moins interpeller. Mais n'est-ce pas le comble de l'hypocrisie de blâmer le modèle quand il est porté par une startup sans dénoncer également les LinkedIn et autres Viadeo qui ont recours aux mêmes ficelles ?

Si l'on voulait forcer le trait, on dirait que là où ces services ont eu l'intelligence de mettre en avant l'intérêt qu'ils représentent pour les demandeurs d'emploi, La Pile de CV a pêché par excès d'honnêteté en affichant ostensiblement sa valeur ajoutée pour les recruteurs. Alors même que la gamification distillée dans l'application peut se révéler utile pour guider certains demandeurs d'emploi dans la mise en forme de leur CV.

Il est tout à fait pertinent - et sain ! - de remettre en question la façon dont les candidatures sont examinées et classées par les recruteurs ainsi que les critères qui sont utilisés pour le faire. Mais attention à ne pas se

tromper de cible : La Pile de CV fait réaliser par des algorithmes la sélection qui serait de toute façon effectuée par les recruteurs. On peut regretter que certains puissent payer pour "doper" leur CV - une fonctionnalité "*très peu utilisée*", selon le fondateur Léo Kinany Martelli, joint par Maddyness - mais il s'agit simplement d'une autre version du piston, une sélection par l'argent qui ne dit pas son nom et que beaucoup critiquent autant qu'ils l'utilisent. La seule critique que l'on pourrait faire à l'application, c'est finalement qu'elle ne soit pas plus innovante et ne cherche pas à bousculer les codes ultra-stéréotypés et discriminatoires du recrutement.

Article écrit par Geraldine Russell