



L'avenir du recrutement

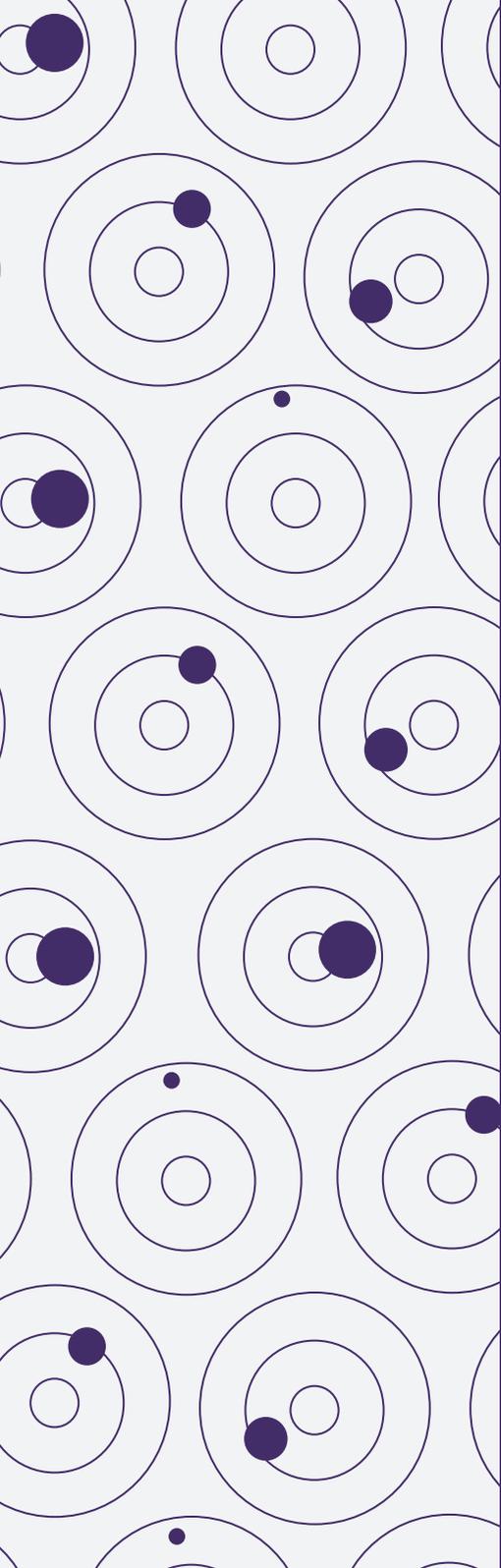
Résultats du Club d'Exploration
d'août 2022



Employment and
Social Development Canada

Emploi et
Développement social Canada

Canada



En août 2022, l'équipe des prévisions de l'innovation en ressources humaines (" IRH ") a tenu son Club d'Exploration mensuel sur " l'avenir du recrutement ". Des participants de partout du gouvernement du Canada ont participé à l'activité d'une durée d'une heure et demie. IRH a fourni aux participants trois signaux faibles spécifiques :

- La perturbation de la " Grande Démission " Force...Équité
- Les outils de recrutement de l'IA sont-ils éthiques et efficaces ?
- Nike s'engage à publier les données d'embauche des femmes et des groupes minoritaires

Les participants ont ensuite discuté de l'importance de ces signaux et de leur incidence potentielle sur la fonction publique fédérale. Les infographies suivantes résument chaque signal faible et organisent les idées et les discussions du participant en divers domaines d'implication à l'aide d'un cadre STEEP.V.

Visitez IRH sur:

- GC-wiki: https://wiki.gccollab.ca/EDSC_Innovation_RH_-_HR_Innovation_ESDC
- GC-collab: <https://gccollab.ca/groups/profile/928221/esdchuman-resources-innovation-innovation-en-ressourceshumaines-de-edsc>



La perturbation de la “ Grande Démission “ Force...Équité

Les employeurs du monde entier connaissent une pénurie de main-d’œuvre. Dans le rapport iCIMS 2022 sur la main-d’œuvre, 92 % des chefs d’entreprise ont déclaré que, sans les bons talents, ils ne parviendraient pas à atteindre leurs objectifs. La grande démission, que beaucoup voyaient comme une tendance temporaire postpandémie, a déjà eu un impact négatif sur plus de 80 % des entreprises.

La diminution du cycle de l’offre et de la demande amplifie le problème. Cela signifie aussi que les personnes traditionnellement empêchées d’accéder à des emplois mieux rémunérés pour toutes sortes de raisons préjudiciables (nationalité, race, classe, niveau d’éducation, casier judiciaire, etc.) ont désormais la

possibilité d’utiliser leurs compétences pertinentes, de recevoir une formation ou d’appliquer des capacités analogues (sans nécessairement avoir besoin d’un diplôme d’études supérieures) à des emplois spécifiques.

De nombreuses entreprises en démarrage, de grandes sociétés et des organismes à but non lucratif créent de nouvelles méthodes pour permettre à ces groupes de personnes d’entrer sur le marché du travail par des moyens non traditionnels.

Groupes touchés

- Groupes marginalisés
- Personnes traditionnellement empêchées d’accéder au marché du travail
- Employeurs

Et alors? Quel impact cela pourrait-il avoir sur nous à l'avenir?



Social + Culturel

Les préjugés : Mettre l'accent sur l'embauche d'une main-d'œuvre atypique est une victoire pour la lutte contre les préjugés et pour la diversité.

Partialité: Il est possible que les entreprises qui vantent les mérites de l'équité, de la diversité et de l'inclusion s'en servent pour se protéger des critiques et de la nécessité de mettre en œuvre un véritable changement systémique.

Aurevoir les méchants : Faire preuve d'ouverture au près du public sur les pratiques d'embauche des entreprises ou, à l'inverse, des entreprises qui refusent la transparence, permettra aux utilisateurs (les candidats) de noter leurs expériences (pensez à Yelp RH), ce qui obligera les entreprises à s'améliorer et à adopter un bon comportement.

Implication de troisième ordre : les entreprises pourraient engager des bots ou des "influenceurs d'emploi" pour promouvoir faussement des espaces de travail équitables.



Technologique + Infrastructure

****Ce signal a assisté plusieurs start-ups et entreprises cherchant à mettre en place des pratiques plus équitables en matière d'embauche et comprennent les éléments suivants :**

- **WithYouWithMe:** Une entreprise à impact social qui permet aux groupes sous-représentés d'accéder au marché du travail et de combler le déficit chronique de compétences technologiques.
- **Flexa:** Un moteur de recherche de postes flexibles permettant aux entreprises de présenter leurs environnements de travail aux candidats qui veulent savoir comment elles fonctionnent et dans quelle mesure leurs politiques de travail sont transparentes en matière de flexibilité et d'avantages avant de postuler un poste.
- **Screenloop:** Une plateforme d'intelligence d'embauche qui aide les entreprises à constituer les meilleures équipes en évitant les mauvaises embauches coûteuses et en éliminant les préjugés inconscients du processus de recrutement.
- **Knockri:** Un outil d'évaluation asynchrone des entretiens qui réduit le temps et le coût de recrutement et évalue des milliers de candidats de manière objective

et équitable.

- **Surcharge du marché** : Que se passe-t-il lorsque le marché est sursaturé de bases de données et d'applications "utiles" ? Y aura-t-il un retour de bâton contre les pratiques d'embauche équitables en réponse à la fatigue et à l'inefficacité des décisions ?
- **Conseiller RH 3000** : L'accent mis sur l'analyse et l'IA élève les attentes des RH. On attend d'eux non seulement qu'ils remplissent leurs responsabilités traditionnelles, mais aussi qu'ils manœuvrent dans le domaine des technologies avancées et de la science des données. Et gérer le coût global...



Valeurs + éthique

- **Politiques d'embauche équitable Avantages** :
*Indeed, le site d'offres d'emploi en ligne, a noté qu'en mai 2022, il y avait 31 % d'offres d'emploi supplémentaires annonçant une embauche équitable - une pratique qui consiste à permettre aux candidats ayant déjà eu affaire au système juridique de postuler à des emplois.
- **Conscience des données** : Une fois encore, avec les nouvelles avancées dans le domaine de l'analytique, la confidentialité des données est primordiale. Que font

les fournisseurs tiers avec les données qu'ils collectent, qui en est le propriétaire et où finissent-elles ? C'est particulièrement important si les données collectées concernent des groupes de personnes plus vulnérables.



Politique + Gouvernement

- **Pratiques d'embauche peu orthodoxes** : Comment l'embauche par analogie (candidats embauchés sans avoir la compétence exacte annoncée) affectera-t-elle les syndicats, les conventions collectives et les exigences d'embauche ? Le bilinguisme, par exemple, est un obstacle majeur pour un grand pourcentage de la population canadienne.
- **Le rattrapage du Canada** : Tout comme le secteur privé, le gouvernement du Canada doit tenir compte de sa capacité à embaucher de nouveaux arrivants et des talents internationaux. Selon un participant, les cohortes de certaines universités canadiennes comptent plus de 50 % d'étudiants étrangers.
- **Embauche géolocalisée** : Certains groupes de personnes ne sont pas en mesure de travailler pour certaines parties du gouvernement fédéral en raison de leur lieu de résidence. En supprimant l'obligation de vivre dans un certain endroit, on diversifie la main-d'œuvre et on offre des possibilités d'emploi aux personnes qui vivent en dehors des zones urbaines.



Les outils de recrutement de l'IA sont-ils éthiques et efficaces ?

Un grand nombre d'employeurs - dont la majorité des entreprises du classement Fortune 500 - utilisent désormais des technologies fondées sur l'intelligence artificielle et des systèmes de suivi des candidats pour effectuer des tâches telles que la sélection des CV et la planification des entretiens.

Les logiciels de recrutement appliquent des algorithmes d'apprentissage automatique à des données de recrutement complexes pour rendre les tâches à fort volume plus efficaces et optimiser la prise de décision.

Ces outils sont devenus un élément indispensable des RH, minimisant les temps de tri des CV, optimisant la planification des entretiens et raccourcissant les périodes d'embauche.

Groupes touchés

- Conseillers en RH
- Candidats non traditionnels
- Candidats diversifiés
- Organisations à la recherche d'une main-d'œuvre complète

Et alors? Quel impact cela pourrait-il avoir sur nous à l'avenir?



Social + Culturel

- **Tortue d'embauche embarrassante** : Les candidats choisis par une IA peuvent ne pas se sentir exactement liés à l'employeur. S'ils ne sont qu'un point de données parmi d'autres, leur candidature est moins axée sur leur valeur unique que sur l'adaptation à un "modèle". Cela peut écarter ceux qui souhaitent un lien plus intime avec leur employeur.
- **Donnez au système ce qu'il veut** : Ce n'est pas vraiment une nouveauté, mais les candidats pourraient trouver le moyen de gamifier le processus et de fournir à l'IA les informations exactes nécessaires pour contourner le processus de filtrage, ce qui

désavantagerait les meilleurs candidats, plus honnêtes - ou moins rusés - plus méritants.



Technologique + Infrastructure

- **Dilemme de l'analyse des candidatures** : l'IA peut désormais rechercher dans les candidatures des points de données et des informations qui n'ont jamais été prévus par le candidat. Par exemple, le choix de la police de caractères ou l'utilisation de certains mots pourraient, grâce à l'IA, être attribués à certaines caractéristiques. S'agit-il d'informations perspicaces ou trompeuses ?
- **Le grand accès** : En fin de compte, l'IA permet aux organisations d'optimiser les fonctions de recherche, d'identification et de classification du processus d'embauche. Les préjugés humains - contextuels, de confirmation, d'ancrage, etc. - est éliminé grâce à l'IA qui trie des volumes infinis de données. Les candidats qui, autrement, se seraient perdus dans les piles ou auraient été négligés par des yeux fatigués, ont désormais une chance "équitable" de se battre.



Valeurs + éthique

- **Partialité** : La définition des paramètres d'une IA risque d'entraîner une partialité tant au niveau de l'organisation que de l'IA. Un conseiller en RH qui souhaite "la meilleure université" ou "la meilleure expérience passée" rationalise un processus, mais élimine également la nuance de l'unicité et inhibe le potentiel de diversité des candidats. Allons-nous imposer à l'IA la même norme qu'aux préjugés humains ?
- **Biais bruyant** : Le "bruit" est la partie distrayante des candidatures qui ralentit les processus d'embauche. Cependant, en "classant" et en "éliminant" le bruit, l'IA peut éviter, manquer ou inclure de la "couleur" en tant que bruit dans ce qui ferait autrement partie intégrante du CV d'un candidat.
- **Psychométrie** : au lieu que les candidatures fassent "allusion" aux "intangibles" d'un candidat, l'IA peut lire plus loin dans les candidatures et prédire, au nom des conseillers en RH, ce qui n'est pas dit dans le CV d'un candidat. Les défis éthiques ne manquent pas.



Nike s'engage à publier les données d'embauche des femmes et des groupes minoritaires

D'ici 2024, Nike publiera des statistiques d'emploi basées sur le sexe, la race et l'origine ethnique. Nike rejoint ainsi environ 80 sociétés du S&P 100 qui se sont publiquement engagées à améliorer la transparence en matière de recrutement et de promotion. Les investisseurs ont également demandé des informations sur les taux de rétention, mais Nike a jusqu'à présent refusé de les fournir.

Un nombre croissant d'entreprises ont récemment pris des mesures pour être plus ouvertes sur la diversité ou le manque de diversité de leur personnel. Toutefois, beaucoup continuent de douter des initiatives en matière de diversité et d'inclusion, malgré les efforts déployés pour attirer l'attention des médias.

Groupes touchés

- Employés marginalisés
- Autres grandes organisations
- Point d'observation Status Quo

Et alors? Quel impact cela pourrait-il avoir sur nous à l'avenir?



Social + Culturel

- **Normalisation de nos échecs** : Le fait que les actionnaires obligent les grandes entreprises à respecter des normes morales plus strictes pourrait être l'étincelle d'un changement dans les valeurs des consommateurs/actionnaires. C'est là où se trouve l'argent que le changement se produira. Par effet de ricochet, d'autres organisations cherchant à devancer des entreprises comme Nike ou du moins à rester à égalité pourraient être obligées de prendre des engagements similaires.
- **Equiwashing (Equi-lavage)** : Comme on le voit dans d'autres secteurs, comme les initiatives de responsabilité sociale des entreprises et l'écoblanchiment, l'utilisation d'annonces grandioses concernant l'équité et la diversité

pourrait simplement apaiser les masses, permettant aux entreprises de continuer à faire ce qu'elles font à un niveau fondamental.



Politique + Gouvernement

- **Plus d'informations ne signifie pas plus d'équiter**
: Cibler les objectifs " non atteints " de certains groupes de personnes peut également créer des obstacles supplémentaires pour ces groupes ou d'autres - appliquer les mêmes principes d'embauche/ de méritocratie à un groupe peut ne pas être équitable pour un autre groupe (par exemple, les personnes handicapées). En d'autres termes, disposer des données démographiques n'est que la première étape du remaniement des pratiques d'embauche.



Economique + Juridique

- **Enregistrement de la responsabilité à long terme :**
Des poursuites judiciaires commenceront-elles à être intentées si les pratiques d'embauche des organisations et les taux rendus publics révèlent une disparité importante entre la race, le sexe, l'origine ethnique, l'accessibilité, etc.
-

*“The future is already here –
it’s just not evenly distributed.”*

— *William Gibson*

