

SIGNAUX FAIBLES

**CLUB D'EXPLORATION
L'AVENIR DU
RECRUTEMENT**

10 AOUT, 2022

La perturbation de la "grande démission" force...l'équité

Quoi?

Mondialement, les employeurs font face à une pénurie de main-d'œuvre. Dans le rapport iCIMS de 2022 sur la main-d'œuvre, 92 % des dirigeants ont affirmé que, sans leurs bons employés, ils ne parviendraient pas à atteindre leurs objectifs d'entreprise. Le grand nombre de démissions, que beaucoup percevait comme une tendance temporaire post-pandémie, a déjà eu un impact négatif sur plus de 80 % des entreprises.

La diminution de l'offre et de la demande amplifie le problème. Les employés recherchent de meilleurs emplois en concordance avec leur mode de vie. Les bassins d'employés compétents se réduisent dus à l'augmentation de la demandent ou à l'émergence de nouveaux domaines de travail. Les employés qui demeurent demandent, à juste titre, un salaire et des avantages sociaux plus alléchants. Les entreprises exécutent leurs demandes, les obligeant à consacrer davantage de ressources à l'embauche. Toutefois, elles peuvent également ne pas répondre aux exigences de leurs employés risquant ainsi un plus grand nombre de démissions au sein de leur organisation.

Et alors?

Tout grand bouleversement se traduit par la recherche de solutions innovantes et expérimentales. Les employeurs sont

contraints d'explorer d'autres horizons pour la recherche de nouveaux talents, ou elles peuvent également promouvoir le développement de carrière de leurs employés à l'interne ou utiliser de nouvelles ressources à l'externe.

Concrètement, cela signifie que les personnes qui sont normalement désavantagées pour l'obtention d'un emploi bien rémunéré pour des raisons telles que la nationalité, la race, la classe sociale, le niveau d'éducation ou le passé criminel, etc. pourront y avoir accès grâce à leurs compétences personnelles ou par l'entremise de formations (comme cela est le cas de notre part). Également, ces personnes pourront postuler à des emplois spécifiques sans nécessairement avoir besoin d'un diplôme d'études supérieures.

Cette pratique n'est pas nouvelle, elle était généralement réservée aux ouvriers ou à certaines professions généralement moins bien rémunérées. Aujourd'hui, nous constatons que cela est davantage accessible et transcende certaines industries et secteurs.

- La plateforme de recrutement [Omnipresent](#) permet aux organisations d'embaucher facilement des employés provenant de 160 pays.
 - Les frontières nationales ne sont plus prises en compte permettant ainsi aux personnes de partout dans le monde d'accéder à des entreprises qui sont principalement basées dans des régions spécifiques.

- [WithYouWithMe](#) est une entreprise sociale qui permet aux groupes désavantagés d'accéder au marché du travail et de combler le déficit endémique de compétences dans le domaine de la technologie.
 - La plateforme d'IA utilise des tests psychométriques et d'aptitude pour identifier les personnes présentant les compétences recherchées pour divers rôles dans le numérique.
 - Plus de 20 000 personnes considérées comme marginalisées ont intégré ou réintégré le marché du travail.
- [Flexa](#) est un moteur de recherche pour les postes dits flexibles. Cette plateforme permet aux entreprises de présenter leurs environnements de travail aux futurs candidats. Également, via ce programme, les futurs employés seront en mesure de se renseigner sur le fonctionnement de l'entreprise et sur leurs politiques de travail en matière de transparence, de flexibilité et d'avantages sociaux avant de déposer leur candidature à un poste.
- [Screenloop](#) est une plateforme intelligente d'embauche qui aide les entreprises à former les meilleures équipes en évitant les mauvaises embauches qui peuvent être coûteuses. De plus, elle élimine les préjugés inconscients du processus de recrutement.
- L'annonce fait par les employeurs des "politiques d'embauche équitables" (pratique consistant à ne pas discriminer un candidat en raison de son passé criminel).

- En mai 2022, le pourcentage d'offres d'emploi sur *Indeed* annonçant l'embauche d'une personne selon des critères équitables était en hausse de 31 % par rapport à mai 2019.

Sources

[Les offres d'emploi mentionnant l'embauche dans le cadre du programme Fair Chance augmentent sur le marché du travail tendu](#)

[Gagner la guerre des talents grâce aux technologies de recrutement](#)

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

Quoi?

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

Comment cela fonctionne-t-il? Les logiciels de recrutement utilisent des algorithmes d'apprentissage automatique tels que les données de recrutement complexes pour faciliter les tâches à fort volume afin qu'elles puissent être plus efficaces et par conséquent optimiser la prise de décision. Ces outils sont devenus un élément indispensable des RH, car ils aident à minimiser les temps de tri des CV, optimiser la planification des entretiens d'embauche et diminuer les périodes d'embauche.

De manière plus importante, l'IA réduit l'erreur humaine. Pour cela, elle aide à minimiser l'épuisement du temps de tri des CV tout en limitant les biais qui affectent les prises de décisions objectives, comme par exemple le biais de primauté, le biais de comparaison, etc.

Et alors?

Malgré la réduction de l'erreur humaine, on s'inquiète de plus en plus du fait que les outils d'embauche basés sur l'IA sont autosélectifs et simplistes notamment sur les questions en lien avec les préjugés et les questions éthiques. Également, il y a des enjeux moins pernicioeux, mais non moins problématiques qui se posent lorsque l'IA trie des compétences ou des caractéristiques dites intuitives. Par exemple, lorsque l'intelligence artificielle examine les compétences telles que la "créativité" ou le "potentiel", elle peut manquer de jugement pour analyser ces attributs plus difficiles à mesurer.

Des défis plus problématiques surviennent lorsque l'IA fait une discrimination en raison des données qui lui sont fournies, ou à cause de paramètres définis comme par exemple :

- En 2018, Amazon a constaté que son logiciel d'IA éliminait les candidatures de femmes. Celles-ci provenaient de collègues exclusivement féminins.
- Une étude de 2018 a révélé que les technologies de reconnaissance faciale telles que Face++ et Microsoft AI peuvent analyser les émotions et les attributs de la personnalité des candidats. Les hommes noirs, par exemple, se voient attribuer plus de caractéristiques négatives que les hommes blancs.

Les conséquences sont doubles. Du point de vue des candidats, ils sont désavantagés ou carrément laissés de côté pour des raisons qui n'ont rien à voir avec leur efficacité ou leurs compétences. Pour les gestionnaires d'embauche et les employeurs, les candidats potentiels sont éliminés du bassin avant même d'être pris en considération.

Ces défis perpétuent également les écarts grandissants en matière d'emploi, de la répartition des richesses et des disparités raciales, sexuelles et ethniques entre les groupes démographiques qui sont normalement favorisés et défavorisés.

Sources

[Les outils de recrutement par IA sont-ils éthiques et efficaces ? Le pour et le contre des STA \(forbes.com\)](#)

[Les outils de recrutement basés sur l'IA peuvent violer l'Americans with Disabilities Act | HRD America \(hcamag.com\)](#)

Après le refus d'un groupe de défense des actionnaires, Nike s'engage à publier les données relatives au recrutement des femmes et des minorités

Quoi?

D'ici 2024, Nike fournira des informations sur le taux d'embauche et le nombre de promotions des groupes sous-représentés. Le détaillant sportif a promis de divulguer ces données en réponse à une campagne menée par des investisseurs activistes.

Nike publiera donc des statistiques sur l'employabilité basées sur les critères tels que le sexe, la race et l'origine ethnique. Nike a rejoint ainsi environ 80 sociétés de la S&P 100 qui se sont publiquement engagées à améliorer la transparence en matière d'embauche et de promotion. Les investisseurs ont également demandé des informations supplémentaires notamment sur le taux de rétention, mais Nike a jusqu'à présent refusé de les fournir.

Et alors?

Un nombre croissant d'entreprises ont récemment pris des mesures pour être plus réceptives quant à la promotion de la diversité ou également sur le manque de diversité au sein de leur personnel. La réflexion sur la race, l'équité et l'inclusion depuis le

décès de George Floyd en 2020 a suscité ce changement de perspective.

Cependant, de nombreux employés continuent de douter des initiatives de diversité et d'inclusion, malgré plusieurs événements médiatiques. Un engagement franc des entreprises en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion nécessitera des ressources, une planification et des responsabilités. Afin d'avoir une initiative réussie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, il sera primordial aux entreprises d'accroître leur transparence en matière d'embauche et de rémunération.

Source

[Après la réticence d'un groupe de défense des actionnaires, Nike s'engage à publier les données relatives à l'embauche des femmes et des groupes minoritaires \(yahoo.com\)](#)