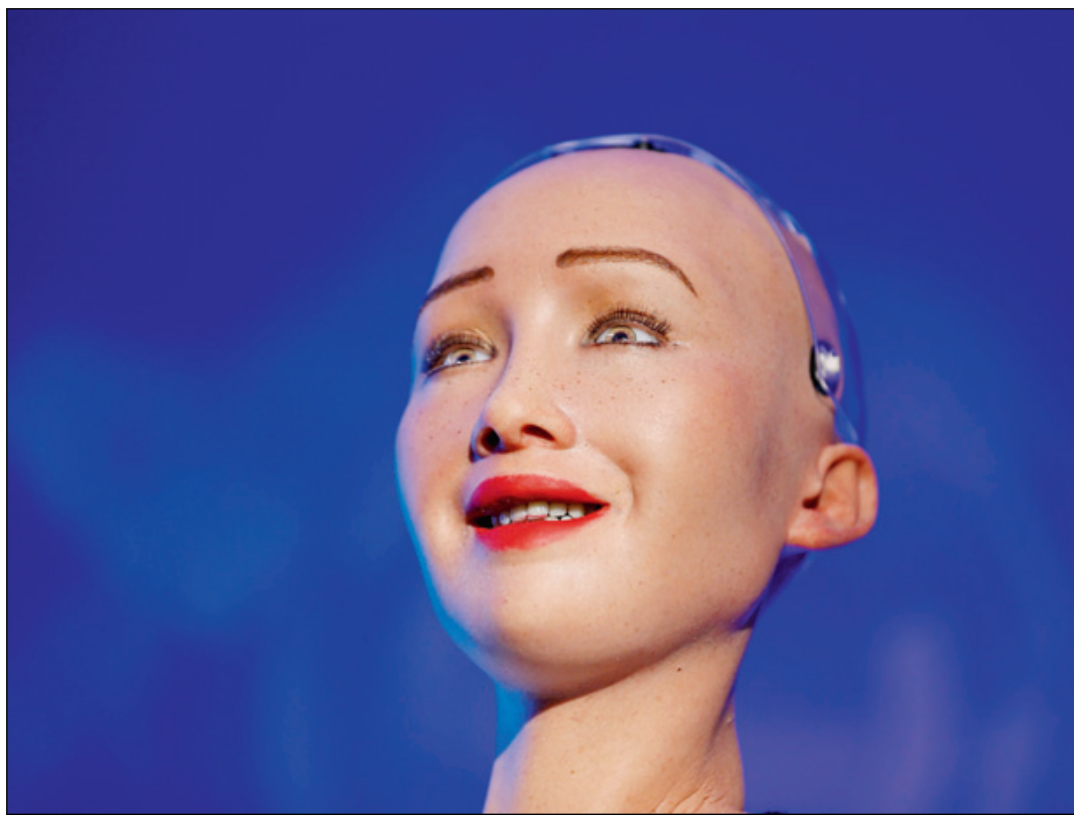


## L'enjeu de la diversité dans le monde digitalisé

L'innovation et la recherche d'efficacité sont inhérentes à l'espèce humaine. Chaque création, en commençant par l'invention de la pointe de silex, oriente le monde. A un niveau directement global, la digitalisation et l'avènement des mondes virtuels modifient le rapport au temps et à l'espace: les frontières entre les différentes sphères géographiques, privées et professionnelles tendent à s'effacer. La question de la diversité dans ce monde globalisé se pose.

### Virtualisation de l'emploi

Le marché du travail devient virtuel. Les plates-formes en ligne permettent d'accéder à des ressources qui nous paraissent potentiellement illimitées, tant du point de vue de l'offre de travail que de la demande. Des applications mettent directement en contact entreprises, voire clients finaux et forces de travail. Les entreprises peuvent notamment rechercher et engager des professionnels indépendants pour des projets spécifiques. Les relations de travail en sont modifiées avec un déplacement de la prise de risque qui n'est plus portée par



KEYSTONE

l'entreprise, mais par l'individu – et un sentiment de concurrence accru.

### Digitalisation et standardisation

Parallèlement à la question des conditions de travail, l'enjeu majeur qui se dessine au niveau de l'entreprise et de l'individu tient à la diversité.

Comme ce fut le cas avec la mécanisation et l'automatisation, les mondes virtuels des plates-formes en ligne requièrent une standardisation. Ne peut être digitalisé que ce qui est reproductible, segmentable, quantifiable.

L'objectif de la digitalisation avec la standardisation comme effet collatéral est de

gagner en efficacité. Ces gains d'efficacité sont particulièrement recherchés par les RH confrontés à une pléthore de candidatures, due à la visibilité accrue des offres d'emploi. En déléguant à une intelligence artificielle (IA) la phase de présélection, la compagnie Unilever a pu réduire drastiquement le temps

investi dans le processus de recrutement.

### Paramétrage de l'IA

Le rapprochement entre le profil de la personne et l'offre d'emploi se base sur des algorithmes prédéfinis. Le paramétrage de l'IA aboutit à une homogénéisation en forme d'entonnoir. Les critères de sélection objectivables tels que la formation tendent à prendre le dessus, voire à devenir éliminatoires. Sans la formation adéquate et adéquatement formulée, le dossier est immédiatement recalé. Un nouveau «barrage de la secrétaire» est mis en place. Le/la candidat-e qui ne maîtrise ni la technologie, ni les codes et mots-clés en vigueur doit savoir s'appuyer sur une expertise externe, agence de placement, coach pour passer la phase de présélection.

### Oser la «dé-normalisation»

A travers la recherche du bon profil du candidat, l'entreprise vise à éliminer le risque, mais le piège d'une normalisation des parcours et d'un appauvrissement des expériences se dessine. C'est d'autant plus questionnable que le profil linéaire existe de moins en

moins et d'autant plus paradoxal que la diversité est reconnue comme un facteur de performance.

En contrepoint de ce monde toujours plus digitalisé, l'accent est mis sur les compétences spécifiques et les soft skills, qui se construisent justement à travers le parcours professionnel et personnel dans toute sa diversité. *In fine* ce sont ces compétences relationnelles qui distinguent l'humain de la machine, qui nous différencient entre êtres humains et qui permettent la créativité, l'innovation et la recherche d'efficacité. D'où l'importance, pour les entreprises, de s'assurer que les processus de sélection restent ouverts et ne pas hésiter à oser la relation directe avant la présélection. Le stage permet par exemple aux individus avec des profils atypiques de faire leur preuve.

**CHRISTELLE MAIER**  
CO-DIRECTRICE

CAP CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT  
PROFESSIONNEL

WWW.CAP-PRO.CH



## Et c'est parti.

Après avoir terminé l'école, prends un bon départ.  
Avec notre **apprentissage bancaire**.

Aimez-vous le contact humain? Êtes-vous intéressés par les chiffres?  
Avez-vous de bons résultats à l'école?

Faites-vous votre propre opinion sur notre apprentissage bancaire.

[ubs.com/startnow](http://ubs.com/startnow)



### L'enfant c'est la vie

Fondation pour enfants, adolescents et familles met au concours

**1 poste de cuisinier-ère à 50% en CDD jusqu'au 31 août 2021**  
principalement pour la cuisine de la Maison de l'enfance à Neuchâtel

**1 poste de cuisinier-ère à 50% en CDI**  
pour la cuisine de L'Interface, unité socio-éducative mixte pour adolescents à la Maison de l'enfance à Neuchâtel

Intéressé/e? Les annonces détaillées peuvent être consultées sur notre site Internet : [www.enfvie.ch](http://www.enfvie.ch) – rubrique Emploi

Renseignements complémentaires  
Maison de l'enfance : M. Marco Pais Pereira : Tél. 032 886 64 31  
L'Interface : Mme Sarah Pavillon Léchenne : Tél. 032 886 64 51

### Haute Ecole Pédagogique - BEJUNE



La Haute École Pédagogique - BEJUNE (HEP-BEJUNE) forme les enseignant-e-s de trois cantons (Berne - partie francophone, Jura et Neuchâtel). Cette haute école déploie ses activités sur trois sites, situés à Bienne, Delémont et La Chaux-de-Fonds.

La HEP-BEJUNE met au concours le poste de

**Collaboratrice administrative ou collaborateur administratif de 50 à 60%**

L'annonce détaillée figurant sur notre site internet [www.hep-bejune.ch](http://www.hep-bejune.ch), rubrique « Qui sommes-nous ? Offres d'emplois » vous fournira de plus amples informations sur le poste et nos conditions d'engagement.

Délai de postulation : 4 octobre 2019