

x) document(s)

document(s) :

[s://docassas.u-paris2.fr/nuxeo/site/esupversions/a12cd8aa-5569-407a-a98c-283ebf9ac772](https://docassas.u-paris2.fr/nuxeo/site/esupversions/a12cd8aa-5569-407a-a98c-283ebf9ac772)

ns générales

FELD JEGOU MARTHE

émoire : MACLOUF ETIENNE

iversité Panthéon-Assas - Master Recherche en sciences de gestion (finalité recherche)

on : 09-01-2023

Depuis quelques années, les outils de recrutement prédictif se développent et arrivent à se frayer un chemin jusque dans les recrutements des plus grandes entreprises françaises. Nombre de startups investissent ce marché et promettent des solutions de alternatives aux recruteurs : des processus exempts de biais, des délais raccourcis, etc. Cette tendance émergente interroge la qualité des choix opérés par la technologie lors des phases de présélection, de classement et de sélection des candidats. Quels sont les effets de ces solutions ? Quelle articulation entre ces outils et les pratiques préexistantes ? Enfin, quels biais humains et cognitifs sont à l'œuvre dans la dynamique de choix ? Ce mémoire propose de comprendre comment s'opère la sélection des candidats à la croisée des mondes humains et technologiques. Le corpus théorique mobilisé sera celui de la rationalité limitée, des biais et des travaux fondateurs de Kahneman et al. (2017, 2021). L'approche socio-matérielle (Orlikowski, 1992, 1999) a guidé la démarche de cette recherche sera composé de l'étude d'un outil de recrutement prédictif commercialisé par une start-up ainsi que des utilisateurs. Ce travail met en œuvre une enquête exploratoire qualitative mobilisant des entretiens semi-directifs de recruteurs pour évaluer l'usage de cette technologie et une analyse de la communication institutionnelle de la start-up permettant d'analyser les pratiques formulées. Si les processus de sélection observés sont divers et mobilisent des outils à l'attractivité différenciée, l'outil de recrutement prédictif étudié s'inscrit en complémentarité des pratiques existantes et ne modifie pas la nature fondamentalement intuitive de la sélection. Les outils de recrutement prédictif, et son usage, présentent de nouveaux biais qui s'articulent avec les biais identifiables chez les recruteurs : du poids des impressions au biais de projection. Le noise reste un phénomène latent, pourtant hors des radars dans les organisations étudiées.

ns : Recrutement, Usages, Rationalité limitée

ns techniques

tion

nement PDF

ns complémentaires



gine :

iv-pantheon-assas-ori-16381

urce : Ressource documentaire
