

Publication de l'étude RH :
"Du mauvais côté de l'algorithme : pourquoi les digital natives ne sont pas tous égaux face aux plateformes de recrutement"

#Etude #RH #Recrutement #RéseauxSociaux #Inégalité #Chaire #EMNormandie

Une étude intitulée "Du mauvais côté de l'algorithme : pourquoi les digital natives ne sont pas tous égaux face aux plateformes de recrutement" sera publiée par la chaire Compétences, Employabilité et Décision RH de l'EM Normandie le 13 juin prochain. Dirigé par Jean Pralong, titulaire de la chaire et professeur en RH digitales et gestion de carrières et Marie Peretti-N'Diaye, docteure en sociologie, ce travail de recherche révèle que tous les jeunes, à diplôme équivalent, ne sont pas égaux face aux nouvelles modalités de recrutement (réseaux sociaux, applications de cooptation, CVthèques...) et connaissent des différences d'insertion significatives. Le facteur déterminant ? Des rapports différents, rationnels ou irrationnels, au marché du travail.

44% des jeunes interrogés qui pensent que **le marché du travail est rationnel** s'insèrent plus rapidement car ils mettent en œuvre des méthodes efficaces : ils consultent des sites variés, postent des informations sur les réseaux sociaux et testent des versions différentes de leurs profils sur les CVthèques. Ces comportements efficaces sont à l'origine de leur accès plus rapide à l'emploi.

A l'inverse, les **30% des jeunes** qui croient que **le marché du travail est irrationnel**, déterminé par la chance ou le hasard, sont ceux qui **s'insèrent le moins bien**. Ces jeunes fréquentent peu de sites, ne postent pas d'informations sur les réseaux sociaux et ne modifient jamais leurs profils sur les CVthèques. Pour eux, les plateformes et le recrutement « digitalisé » sont des boîtes noires inaccessibles, ce qui les incite à **postuler comme on lance une bouteille à la mer**, pour « tenter leur chance. »

Les résultats de ce travail vont à rebours des discours sur les digital natives. **Cette génération** est moins homogène, **moins uniformément acculturée au digital** et plus hétérogène dans ses capacités à déployer des techniques de recherche d'emploi efficaces. L'enquête, à la fois quantitative et qualitative, a été réalisée auprès de 287 jeunes, détenteurs de diplômes de Master, pendant les dix-huit mois qui ont suivi l'obtention de leur diplôme.

En conclusion, l'étude propose **5 pistes d'action pragmatiques** pour atténuer ces nouvelles inégalités d'accès à l'emploi : le développement d'engagements éthiques de la part des plateformes de recrutement, l'émergence de « marques plateforme » en tant que marques de confiance, la mise en place systématique de formations à l'utilisation des plateformes et d'initiation au fonctionnement des algorithmes et enfin, le développement de pratiques collaboratives d'entraide pour les candidats.

Si vous souhaitez en recevoir l'abstract et vous entretenir avec les chercheurs qui l'ont menée, merci de nous contacter.

Contacts presse :
Lionel Guérin – Attaché de presse indépendant
Mail : hello@lionelguerin.press
Tél. : 07 51 59 86 32

Solenn Morgon – Responsable des relations médias EM Normandie
Mail : smorgon@em-normandie.fr
Tél. : 07 64 80 12 22

À propos de la chaire Compétences, Employabilité et Décision RH de l'EM Normandie

La chaire « Compétences, Employabilité et Décision RH » apporte un regard scientifique et objectif sur les transformations contemporaines du monde de l'emploi. Elle met en lumière les nouvelles compétences nécessaires aux entreprises pour concevoir des stratégies innovantes et assurer leur croissance. Elle explore l'évolution des trajectoires professionnelles dans un environnement en mutation rapide, sous l'impulsion des technologies digitales. Elle analyse les différences de carrière en s'attachant aux liens de cause-à-effet avec les comportements des individus et mettra en lumière les processus décisionnels des organisations comme des individus en matière de carrière, de recrutement ou d'emploi. Les leviers d'employabilité, éclairés par les nouvelles ressources offertes par l'exploitation des données, sont également un axe d'étude majeur. L'ambition de la chaire est ainsi de permettre aux individus et aux organisations d'exercer leurs responsabilités gestionnaires, sociétales et éthiques dans des conditions optimales. Dirigée par Jean Pralong, elle est soutenue par Le groupe AKSIS, SAVEN, et WeSuggest.

A propos de l'EM Normandie / Métis Lab

Fondée en 1871 parmi les premières grandes écoles de commerce françaises, l'EM Normandie s'est imposée comme une institution de référence dans le monde des Business Schools. Elle détient les accréditations internationales EQUIS et AACSB. Avec plus de 5 800 étudiants et professionnels dans ses programmes de formations initiales et continues diplômantes et 21 500 membres de l'association Alumni EM Normandie à travers le monde, l'école est implantée sur cinq campus, à Caen, Le Havre, Paris, Oxford et Dublin. L'EM Normandie forme les managers de demain, futurs gouvernants responsables préparés à la conduite du changement dans un environnement multiculturel, et elle accompagne les salariés et dirigeants d'entreprises tout au long de leur carrière. Les activités de recherche académique et appliquée de l'EM Normandie sont regroupées au sein du Laboratoire Métis.

www.em-normandie.com | Twitter : @EMNormandie



École de Management de Normandie

Association à but non lucratif (loi 1901) sous contrat de droit privé
N° SIREN : 479 806 630 – Code NAF : 8542Z
Email : info@em-normandie.fr • Internet : www.em-normandie.com

