

Ressources anti-humaines



[Source : reseauinternational.net]

Par Miri Anne Finch

Étant donné que les médias se concentrent actuellement sur la vie extraterrestre, un article avec une approche non-humaine semblait approprié.. Il ne s'agit pas des « extraterrestres » en tant que tels, qui, semble-t-il, ne feront pas encore leurs débuts officiels, mais plutôt du fait que la scène mondiale se prépare à leur apparition, comme c'est le cas depuis de très nombreuses années grâce aux offres surnaturelles spectaculaires d'Hollywood. Certains des films familiaux les plus durables et les plus appréciés de tous les temps – par exemple « *ET* » – et certaines des émissions de télévision les plus cultes et les plus populaires – « *X-Files* » – ont un message très clair et sans compromis : les extraterrestres sont réels, votre gouvernement les dissimule, mais un jour, bientôt, ils prendront contact..

Nous sommes préparés à l'invasion extraterrestre à travers nos écrans, tout comme nous avons été préparés à la « pandémie » de Covid (et au concept de « pandémie » en général) de la même manière. « *Alerte* », « *World War Z* », « *Contagion* » (dont un jeune ami m'a dit qu'il avait été projeté à sa classe de géographie lorsqu'il était à l'école vers 2015, et sur lequel Matt Hancock a confirmé plus tard qu'il avait « basé sa réponse à la pandémie ») – tout cela vise à manucurer l'esprit de masse pour qu'il accepte que les maladies mortelles qui se propagent lorsque les gens se respirent les uns les autres sont une chose réelle que nous devons craindre. Si ce concept ne nous avait pas été présenté par le cinéma, aucun d'entre nous ne l'aurait jamais cru, car il va à l'encontre de toute notre expérience directe et vécue. En bref, si les « pandémies mortelles transmises par la respiration » étaient une réalité, alors, dans une société aussi mobile et en transit que la nôtre, nous serions tous constamment malades, et les emplois très exposés au public, comme l'hôtellerie ou la salle des arrivées de l'aéroport d'Heathrow, seraient plus dangereux que d'être en première ligne dans une zone de guerre.

Il est évident que ce n'est pas le cas, et il y a très peu de preuves qui suggèrent que les personnes qui travaillent en public sont plus exposées aux maladies dites infectieuses que celles qui travaillent seules à la maison. Après tout, nous n'avons jamais vu ces gros titres « les employés de supermarché meurent tous du Covid », n'est-ce pas, malgré le fait que les

employés de magasin travaillaient constamment et autour de centaines de personnes potentiellement « infectées » par jour, tout au long de « la pandémie ».

Donc, le fait est que lorsque les classes dirigeantes désirent notre investissement dans un phénomène qui n'est pas réel, elles utilisent le puissant pouvoir hypnotique des écrans, et projettent leur réalité désirée dans nos esprits. Ils ont poussé le cliché de « l'invasion extraterrestre » pendant des décennies, en utilisant la télévision et le cinéma, parce que, dans un avenir très proche, ils vont mettre en scène une invasion extraterrestre en utilisant la technologie holographique. Il s'agit du projet Bluebeam, un complot secret des services secrets américains révélé par un journaliste d'investigation dans les années 1990.

Les prétendus « OVNI » dont parlent les médias en ce moment nous préparent encore davantage à cette « invasion extraterrestre », qui sera mise en scène dans le but d'unir le monde sous une force commune. Cette force peut être présentée comme étant bonne (« nous sommes une espèce avancée venue vous aider, mais vous devez faire ce que nous disons »), ou mauvaise (« l'humanité doit s'unir pour vaincre ces envahisseurs maléfiques »). Dans tous les cas, l'objectif final est d'unifier le monde, conformément au programme du gouvernement mondial unique.

Il me semble que ce n'est pas une coïncidence si les entités non humaines font les gros titres, juste au moment où cette autre entité non humaine – ChatGPT – est en train d'atteindre une prééminence fulgurante, et où les cas de personnes disparues sont à nouveau un sujet de discussion brûlant (si seulement il y avait un moyen de toujours suivre une personne, de toujours savoir où elle est et si elle est en sécurité, comme, je ne sais pas, une puce électronique ou quelque chose comme ça... et wow, est-ce que ce gentil Elon Musk ne travaille pas par coïncidence sur une telle chose en ce moment ? !)

Parce que le thème de toutes ces choses est le même : l'âge de l'humain naturel, organique, non altéré est terminé. Nous entrons dans l'ère des extraterrestres, de l'IA et du transhumanisme. Les humains sont dépassés. Ils ont besoin d'une mise à niveau.

Cela m'a été illustré de manière particulièrement claire ces dernières semaines, alors que j'aidais une personne que je connais bien (et que vous connaissez probablement aussi, si nous sommes amis sur Facebook, mais je protège sa modestie...), que nous appellerons Nick, à chercher un emploi. Après de nombreuses années de succès dans le secteur de l'aide sociale, dont la gestion de sa propre entreprise, il y a un peu plus d'un an, le contrat à durée déterminée de Nick a pris fin. Tout portait à croire qu'il serait renouvelé (puisque c'est ce qui s'est passé à deux reprises pour la même entreprise) sous la forme d'une promotion à un poste de direction.

Cela ne s'est pas produit. Pourquoi ? Ses employeurs lui expliquent qu'ils ne peuvent pas simplement lui donner le poste de direction – ce n'est pas la

« procédure » – qui doit être publié comme un poste vacant pour lequel d'autres personnes peuvent postuler, mais – l'insinuation est forte – ce n'est qu'une formalité puisque le poste (et tous les collègues de Nick sont d'accord) porte son nom.

Nick s'est donc présenté à l'entretien, qui comprenait une période de préparation intensive au cours de laquelle il a dû élaborer une présentation interactive à présenter, puis parcourir 80 km – et ce malgré le fait que tous les membres du jury le connaissaient bien, et ce depuis des années, tant sur le plan social que professionnel.

Il a passé l'entretien, a fait sa présentation et a estimé que tout s'était passé aussi bien que possible, les membres du jury étant manifestement impressionnés par les détails de ses réponses et de sa présentation.

Les jours ont passé et il n'a pas eu de nouvelles, mais il a finalement reçu un appel téléphonique. Il n'a pas eu le poste. Pourquoi ? Parce que dans une question spécifique, relative à la gestion d'une entreprise d'aide sociale, il n'avait pas fourni suffisamment de détails sur un processus spécifique. Un autre candidat l'avait fait.

« Nous savons que vous avez dirigé une entreprise et que vous avez réussi à faire ces choses », a déclaré le collègue au téléphone. « L'autre candidat ne l'a pas fait dans la pratique. Mais il les a mieux décrites en théorie, et nous devons donc lui donner le poste ».

« Mais mon expérience réelle ne compte-t-elle pas, même si je n'ai pas tout à fait pensé à tout mentionner dans une situation d'entretien stressante ? » a demandé un Nick déconcerté.

« Non », a répondu son collègue sans ménagement. « Nous ne pouvons pas prendre cela en compte, tout doit aller sur l'entretien et le nombre de points que vous obtenez par réponse ».

« Mais... ne pouvez-vous pas prendre en compte le fait que vous me connaissez réellement et que vous avez basé de nombreuses procédures existantes de l'entreprise sur ce que j'ai inventé et développé ? »

« Non ».

Alors, tout ébranlé qu'il était, Nick s'est mis à la recherche d'un nouvel emploi. Quelques semaines de candidatures en ligne infructueuses ont suivi, puis un rendez-vous avec une société de recrutement, qui a d'abord oublié qu'il était là et l'a laissé assis dans un couloir pendant une demi-heure, avant de s'en rendre compte, de s'excuser et de lui dire qu'il devrait revenir un autre jour... ce qu'il a fait (à contrecœur). Il a rempli tous leurs formulaires et passé un entretien, et on lui a dit qu'ils le contacteraient si quelque chose de convenable se présentait.

Il n'a plus jamais entendu parler d'eux et s'est remis à parcourir les

annonces en ligne. Finalement, un poste correspondant parfaitement à ses compétences et à son expérience s'est présenté. Il a donc rédigé une candidature (longue et détaillée) qui lui a valu d'être convoqué à un entretien. Une fois encore, la période de préparation intensive a commencé : étude approfondie de l'entreprise, organisation de rendez-vous avec d'anciens collègues ayant une expérience pertinente, rédaction d'un document de 20 pages couvrant les questions « essentielles » et « souhaitables » susceptibles d'être soulevées lors de l'entretien.

Le jour de l'entretien est arrivé, entraînant les frais de déplacement habituels et les dépenses connexes (l'entretien ayant lieu dans une ville située à environ 90 minutes de route). L'entretien s'est exceptionnellement bien déroulé. À la fin, Nick a ri et plaisanté avec ses interlocuteurs. Ils étaient manifestement très impressionnés par ses compétences, son expérience et son enthousiasme, et réagissaient très positivement à ses idées et suggestions – lorsqu'il a mentionné quelque chose sur les évaluations des risques, l'un des membres du panel a dit : « *Bien, nous devrions lui donner le poste ici et maintenant juste pour avoir mentionné cela !* » Nick a dit que cela ressemblait plus à une consultation qu'à un entretien d'embauche, car ils prenaient des notes sur les choses qu'il avait suggérées, disant que c'étaient des choses auxquelles ils n'avaient pas pensé et qu'ils allaient essayer.

Nick se sentait confiant cette fois-ci. L'entretien s'était si bien déroulé, le jury avait manifestement été si impressionné, que sûrement, après quelques faux départs, c'était l'opportunité qu'il avait attendue.

L'appel téléphonique est arrivé le lendemain. Il a su immédiatement au ton de la voix de son interlocuteur qu'il n'avait pas obtenu le poste.

L'interviewer – le PDG de l'entreprise – s'est excusé. Presque une flatterie. Il a même dit les mots suivants : « *Je voulais vous donner le poste et j'avais hâte de travailler avec vous* ».

Mais ?

Mais ils ont utilisé un « système de points », et sur une seule question, un autre candidat avait obtenu deux points de plus que Nick en mentionnant deux « mots à la mode » clés.

« *C'est tout ?* » a demandé Nick.

« *Oui* », a répondu l'enquêteur, clairement avec plus qu'une pointe d'embarras. « *Je veux dire, c'est le plus proche que j'ai jamais vu. Comme je l'ai dit, j'avais hâte de travailler avec vous, mais nous devons suivre la procédure. Nous devons suivre les points* ».

Pour que les choses soient claires : les compétences, l'expérience, la personnalité, le caractère – même les préférences des humains qui mènent l'entretien – ne comptent pas. Seuls les « points » comptent.

C'est ainsi qu'une entité non humaine telle qu'une IA aborderait le recrutement. En utilisant des mots à la mode et des chiffres, des cases à cocher et des algorithmes. Il n'y a rien d'humain là-dedans, et c'est entièrement intentionnel et conçu.

« *Pour être honnête* », a dit Nick stupéfait, « *je pense que c'est une approche un peu inhumaine* ».

« *Eh bien, moi aussi* », a convenu l'intervieweur, avec un demi-sourire gêné, avant d'ajouter (et il a vraiment dit cela, je l'ai entendu). « *Mais malheureusement, c'est ainsi que fonctionne la Matrice* ».

Cette approche du recrutement – mettant de côté le caractère, les compétences, la créativité, l'expérience, au profit de l'utilisation de chiffres, de cases et de mots à la mode – est nécessairement conçue pour désavantager les humains, et pour avantager l'IA. Les logiciels informatiques peuvent être parfaitement programmés pour fournir exactement le mot à la mode souhaité au moment souhaité. Un être humain, surtout dans l'environnement artificiel et stressant d'un entretien, ne le peut pas.

Nous nous dirigeons rapidement vers une époque où les êtres humains devront être capables d'imiter l'IA de manière convaincante sur le lieu de travail pour être compétitifs, et comme la crise du coût de la vie continue de s'aggraver et que les salaires continuent de baisser, la concurrence va devenir de plus en plus féroce.

Alors, si la disparition de l'adorable petite Maddie ne suffit pas à vous convaincre de vous faire implanter une puce électronique... si l'enlèvement de Nicola Bulley par des extraterrestres ne suffit pas (on ne sait jamais, deux opérations psychologiques d'un coup, et tout ça...), peut-être que le fait que vous ne puissiez pas obtenir un emploi sans puce électronique – sans puce cérébrale vous permettant d'imiter parfaitement l'IA qui marque des points – le fera.

Pour l'instant, cela ressemble à de la science-fiction et j'espère vraiment que cela restera ainsi. Si quelqu'un travaillant dans le domaine du recrutement lit ceci, si quelqu'un pousse l'approche du « comptage de points comme critère principal », veuillez réaliser où cela va probablement vous mener, et qu'il ne faudra pas longtemps avant que – non seulement vos candidats soient encouragés à ressembler davantage à des robots – mais vous aussi. Tout comme l'IA peut donner des réponses parfaites pour marquer des points, elle peut aussi les détecter parfaitement dans une situation d'entretien. Comme les caissiers qui dirigent les gens vers la caisse automatique, comme les enseignants qui font grève et laissent les enfants apprendre en ligne, ne faites pas le travail des maîtres en vous rendant inutiles, parce que les robots peuvent le faire « mieux ». Les robots peuvent mieux faire la robotique, mais est-ce vraiment ce que nous voulons ?

Il est urgent que nous nous demandions quel type d'avenir nous voulons atteindre : un avenir fondé sur une formule précise et un score parfait, ou

un avenir créatif, imprévisible, imaginatif, imparfait et trop humain ?

source : Miri AF

traduction Réseau International