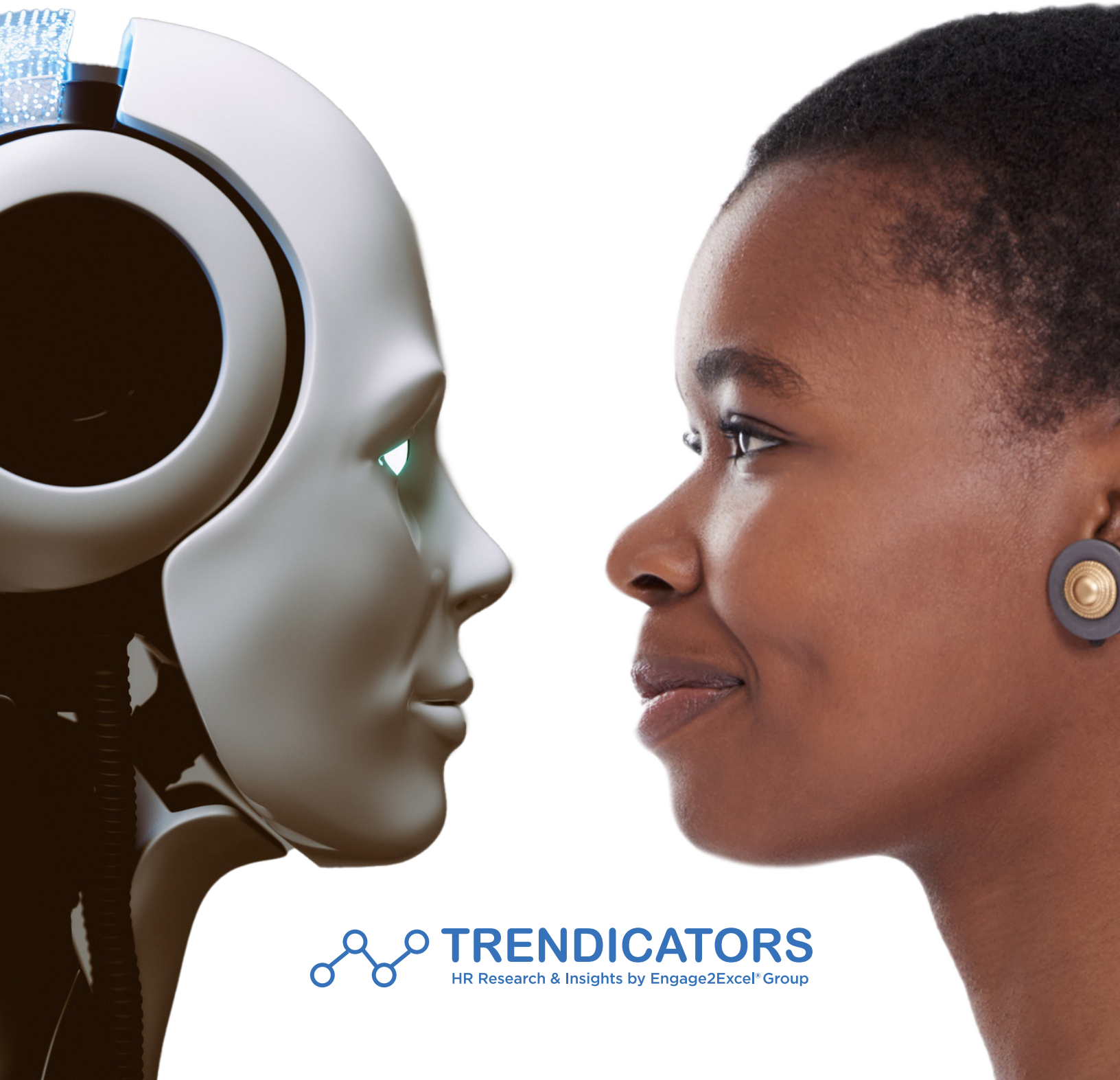


RAPPORT TRENDICATORS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES

# Le guide du dirigeant des RH sur l'utilisation de l'IA dans le recrutement



**TRENDICATORS**

HR Research & Insights by Engage2Excel® Group

L'IA transforme la façon dont les organisations fournissent des produits et des services, gèrent l'expérience client et orchestrent les opérations.

Cette publication est un guide des principes de base que les dirigeants des RH peuvent utiliser pour gérer les applications actuelles et futures des technologies basées sur l'IA dans le recrutement.

## **Table des matières :**

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| Introduction                                          | 3  |
| L'état actuel de l'IA dans le recrutement             | 4  |
| Aperçu des cas d'utilisation et des avantages de l'IA | 5  |
| Profils d'utilisation de l'IA dans le recrutement     | 8  |
| Risques réglementaires et juridiques                  | 9  |
| Perceptions des candidats                             | 12 |
| Questions-réponses de la table ronde                  | 13 |

**AVERTISSEMENT :** Ce livre électronique contient des informations destinées à guider les dirigeants des RH qui souhaitent en savoir plus sur les outils et plateformes de recrutement basés sur l'IA. Lors de la mise en œuvre de plateformes ou d'outils d'IA au sein de votre organisation, il est essentiel d'impliquer les acteurs clés des équipes informatiques, juridiques, financières, d'approvisionnement et de conformité.

# Introduction

Pour comprendre le rôle de l'IA dans le recrutement, il faut commencer par examiner comment cette technologie a remodelé le paysage de l'acquisition de talents. Les premières versions de l'IA (années 1990) dans les systèmes de suivi des candidats (ATS - Applicant Tracking Systems) étaient utilisées dans la correspondance des mots-clés pour aider les recruteurs à passer en revue d'importants volumes de candidatures. Avec l'amélioration exponentielle de la puissance de calcul informatique une décennie plus tard, les algorithmes d'apprentissage automatique et le traitement du langage naturel ont conduit à utiliser l'analyse prédictive pour l'évaluation des candidats et l'analyse des sentiments, ce qui a permis aux recruteurs de mieux comprendre la personnalité et la compatibilité culturelle des candidats.

Aujourd'hui, l'IA dans le recrutement consiste en l'application d'algorithmes d'intelligence artificielle et d'apprentissage automatique pour automatiser et améliorer les fonctions de recrutement, depuis la recherche et l'évaluation des candidats jusqu'à leur mobilisation, en passant par les entrevues et l'aide à la décision d'embauche. La question n'est pas de savoir si l'IA va transformer les processus de recrutement: elle l'a déjà fait. Cette publication explore une question prioritaire pour les dirigeants des RH :

que peut-on faire pour garantir une application de l'IA qui soit responsable, équitable et conforme à la loi afin de rationaliser les flux de travail, de gagner du temps, de permettre une utilisation plus efficace des ressources et d'améliorer la qualité des embauches?

Lors d'une récente table ronde avec les membres du Comité consultatif Trendicators, nous avons abordé cette question. Le Dr Charles Scherbaum, chef de la direction des analyses d'Engage2Excel et professeur de psychologie au Collège Baruch de l'Université de la ville de New York, a mené la discussion. Le Dr Scherbaum a travaillé en tant que spécialiste des litiges en matière d'emploi. Il a fourni des conseils et des orientations pour plusieurs règlements de recours collectifs et décrets fédéraux de consentement liés à la discrimination en matière d'embauche, de rémunération et d'évaluation du rendement.

### Collaborateur expert



**Charles Scherbaum, Ph.D.**  
Professeur de psychologie au Collège Baruch, CUNY  
Chef de la direction des analyses Groupe Engage2Excel

### Modérateur de la table ronde



**Darren Findley**  
Président des Solutions de recrutement Engage2Excel



Nous remercions tout particulièrement les membres suivants du Comité consultatif Trendicators qui ont offert les orientations nécessaires pour façonner ce rapport.



**Jean Delbridge**  
Chef de la gestion des talents  
Renal Care 360°



**Lisa Esparza**  
Chef de la direction des ressources humaines  
AutoNation



**Danelle Goulet**  
Vice-présidente,  
Direction globale des ressources humaines  
ATL Technology



**Scott Schroeder**  
Vice-président, Acquisition de talents  
EssilorLuxottica

*Trendicators est la division de recherche du groupe d'entreprises E2E, fournisseur de premier plan d'expériences de carrière et de consommation mobilisantes. Trendicators fournit des recherches originales ainsi que des rapports sur les perspectives et meilleures pratiques des leaders et des experts du secteur.*

# L'état actuel de l'IA dans le recrutement



Selon une étude récente de la Society for Human Resource Management (SHRM), environ 1 organisation sur 4 utilise actuellement l'IA pour soutenir les activités liées aux RH. Cependant, la plupart de ces organisations ont commencé à utiliser cette technologie au sein des RH au cours des 12 mois précédents. En janvier 2024, l'enquête de la SHRM a révélé que l'utilisation de l'IA pour soutenir les organisations RH était devenue une priorité au cours de la dernière année. Bien que les partisans de l'IA mentionnent de nombreux avantages, il existe des risques et des freins importants à son adoption.

Aujourd'hui, les agents conversationnels, les assistants virtuels et les plateformes de recherche de candidats sont de plus en plus répandus dans les premières étapes du processus de recrutement. Ces outils d'IA peuvent répondre aux questions courantes des candidats, planifier des entrevues, aider à identifier de nouveaux bassins de candidats et automatiser d'autres tâches pour accroître l'efficacité et optimiser les ressources en matière d'acquisition de talents. Lorsqu'ils respectent des normes bien établies pour assurer l'équité des processus RH, ces outils peuvent également aider à normaliser les processus d'entrevue et de sélection afin de minimiser les préjugés et d'accroître la diversité. Cela nécessitera toutefois une plus grande transparence de la part des fournisseurs de solutions d'IA qu'à l'heure actuelle. Les plus grandes préoccupations des responsables des ressources humaines sont les risques juridiques et réglementaires, qui sont discutés à la page 9. En fin de compte, pour réaliser le plein potentiel de l'IA dans le recrutement, une intégration avec d'autres systèmes d'entreprise sera nécessaire, ainsi que la capacité de passer d'un recours exclusif aux grands modèles linguistiques à une personnalisation des algorithmes pour s'adapter aux politiques, cultures et besoins organisationnels.

## AVANTAGES

- Augmenter l'efficacité et la productivité
- Améliorer l'expérience candidat
- Normaliser les processus d'entrevue
- Minimiser les préjugés et assurer l'équité
- Accroître la diversité et l'inclusion
- Fournir une aide à la décision basée sur les données

## RISQUES

- Risques en matière de conformité juridique et réglementaire
- Discrimination par la perpétuation des préjugés inhérents aux données d'apprentissage
- Violations de la vie privée dues à la collecte de données personnelles sans consentement
- Recours à des données inexactes
- Manque d'interaction et de supervision humaines

## FREINS À L'ADOPTION PAR LES ENTREPRISES

Tandis que les risques juridiques et réglementaires représentent le frein le plus important à l'adoption de l'IA dans les RH, Barnard Barr, contributeur de Forbes et auteur du livre *Generative AI in Practice* (L'IA générative en pratique), a identifié 11 autres freins à l'adoption des technologies d'IA générative à l'échelle de l'entreprise.

- Inertie de la direction
- Peur de l'inconnu
- Manque de compréhension du potentiel de l'IA
- Disponibilité et qualité des données
- Pénurie de compétences en IA
- Intégration au système existant
- Considérations éthiques et juridiques
- Coûts et contraintes budgétaires
- Manque d'approche stratégique
- Difficulté d'appliquer les initiatives d'IA à plus grande échelle
- Manque de culture de l'innovation

# Aperçu des cas d'utilisation et des avantages de l'IA



La plupart des employeurs sont encore en train d'évaluer l'utilisation de l'IA dans les processus de recrutement, mais l'adoption de l'IA devrait augmenter considérablement au cours des prochaines années, à mesure que les équipes de recrutement comprendront mieux comment l'IA peut être mise à profit pour améliorer l'efficacité et l'efficacité du recrutement. Selon MMR, une société d'études de marché au service des entreprises du classement Fortune 500, le marché du recrutement basé sur l'IA, évalué à 661 millions de dollars en 2023, devrait atteindre 1,1 milliard de dollars d'ici 2030.

Le rapport de 2024 sur l'avenir du recrutement de LinkedIn, intitulé The Future of Recruiting 2024, indique que 62 % des professionnels du recrutement sont optimistes quant à l'impact de l'IA sur le recrutement. Le nombre de recruteurs qui ont ajouté des compétences en IA à leurs profils a augmenté de 14 % l'année dernière. Selon ce rapport, les recruteurs qui utilisent des outils d'IA mentionnent les avantages ci-contre.

### Principaux avantages des outils d'IA générative pour les recruteurs

- 57 % Rédaction plus rapide/facile des descriptions de poste
- 45 % Automatisation des tâches pour plus de temps de travail enrichissant
- 42 % Suppression des tâches quotidiennes banales
- 41 % Amélioration de la productivité globale
- 35 % Interactions plus rapides/faciles avec les candidats

Voici un aperçu des cas d'utilisation et des avantages de l'IA dans l'acquisition de talents. Il s'agit là d'un point de départ pour les dirigeants des RH qui cherchent à en savoir plus sur l'intégration de l'IA dans les processus d'acquisition de talents.



**PLANIFICATION DES EFFECTIFS :** Les outils de planification des effectifs basés sur l'IA peuvent améliorer l'efficacité des stratégies d'acquisition de talents en analysant les données du marché pour comprendre les contextes de recrutement concurrentiels. Ils peuvent aider les professionnels des RH à identifier les déficits de compétences des employés, à anticiper le roulement du personnel et à mettre en place des stratégies plus proactives de gestion et de rétention des talents, permettant ainsi aux organisations de prévoir et de planifier plus précisément leurs besoins en main-d'œuvre.



**RECHERCHE DE TALENTS :** Les outils de recherche de l'IA utilisent des algorithmes sophistiqués pour analyser les médias sociaux, les dossiers en ligne et les profils de sites d'emploi en temps réel. Ces outils peuvent aider à identifier les candidats potentiels en fonction des descriptions de poste et d'autres critères. Cependant, leur efficacité peut varier en fonction du rôle et des exigences du poste. Les algorithmes de recherche de candidats peuvent utiliser des données qui favorisent ou défavorisent certains groupes démographiques, et ainsi avantager ou rejeter les candidats issus de ces groupes.



**DESCRIPTIONS DE POSTE :** Pour créer des descriptions de poste, les équipes RH utilisent souvent des analyses de poste ou des descriptions de postes similaires. Les outils de description de poste basés sur l'IA utilisent le traitement du langage naturel et l'apprentissage automatique pour analyser les offres d'emploi existantes et d'autres documents (par exemple, les évaluations de performance) afin de fournir des descriptions optimisées pour des rôles spécifiques. Cela permet de générer des offres d'emploi au langage attrayant, qui attirent plus de candidats qualifiés et se démarquent des offres d'autres organisations qui recrutent.



**AGENTS CONVERSATIONNELS :** Les agents conversationnels sont devenus des outils indispensables à de nombreux employeurs pour gérer les volumes importants d'interactions avec les candidats. Ces assistants basés sur l'IA peuvent traiter les demandes initiales des candidats sur les sites de carrière des employeurs, permettant ainsi aux recruteurs de se concentrer sur des tâches plus stratégiques. Ils peuvent également guider les candidats tout au long du processus de candidature, fournir des mises à jour en temps réel et même planifier des entrevues, améliorant ainsi considérablement l'expérience candidat.



**PRÉSÉLECTION :** Les outils de présélection basés sur l'IA peuvent aider les recruteurs à filtrer rapidement les CV afin d'optimiser la présélection des candidats et d'automatiser la vérification des antécédents. Ces outils utilisent l'apprentissage automatique et le traitement du langage naturel pour analyser les CV et d'autres sources de données afin de recommander des candidats potentiels. Cependant, les outils de présélection peuvent perpétuer les préjugés inhérents aux données utilisées pour entraîner les algorithmes. Il est donc essentiel que les professionnels des RH surveillent les résultats générés par les outils de présélection basés sur l'IA pour assurer la conformité juridique et l'équité en matière d'embauche.



**ÉVALUATIONS DE PRÉEMBAUCHE :** Les plateformes d'évaluation basées sur l'IA peuvent administrer des tests et des simulations personnalisés pour mesurer les capacités cognitives des candidats, leurs compétences en résolution de problèmes et leurs compétences spécifiques au poste visé, fournissant ainsi des informations précieuses sur leur adéquation potentielle au poste.

L'utilisation de l'IA en préembauche se répartit généralement en deux catégories. La première consiste à utiliser l'IA pour noter les évaluations traditionnelles et prédire le succès du candidat dans un rôle. Une telle utilisation est régie par des normes d'équité bien établies qui exigent des liens statistiques explicites entre une procédure de sélection et des résultats en matière de performance au travail. L'autre catégorie utilise des informations non structurées provenant de simulations, d'entrevues ou d'évaluations ludifiées pour déduire des informations sur les connaissances, les compétences et les capacités d'un candidat. Cette application de l'IA implique un plus grand risque et nécessite une documentation indiquant que les attributs sont mesurés avec précision et liés à la réussite professionnelle.

Que vous utilisiez des évaluations traditionnelles ou basées sur l'IA, votre fournisseur d'évaluations doit posséder une documentation démontrant la validité d'une évaluation pour un poste donné. Demandez au fournisseur des preuves qu'une évaluation ou une combinaison d'évaluations est un prédicteur fiable et valide de rendement pour le poste.



**ENTREVUES :** Il existe aujourd'hui de nombreuses plateformes d'entrevues assistées par l'IA. Certaines fournissent et analysent les réponses aux questions standardisées pour les premières présélections des candidats. Ces plateformes peuvent accélérer le processus de recrutement et contribuer à structurer l'évaluation des questions d'entrevues liées au comportement afin de réduire les préjugés humains. D'autres plateformes fonctionnent indépendamment de toute intervention humaine, menant des entrevues vidéo automatisées ou asynchrones basées sur l'IA, laissant l'IA mener des entrevues et recommander des décisions d'embauche. Ces plateformes présentent des risques importants en vertu de la réglementation actuelle et proposée.



**AIDE À LA DÉCISION DE SÉLECTION :** En analysant de grands ensembles de données, l'IA peut identifier des modèles et des informations qui peuvent aider les recruteurs à faire correspondre les candidats appropriés aux bonnes opportunités d'emploi. Bien que les outils d'IA puissent aider à réduire les préjugés humains lors de l'embauche, ils peuvent également perpétuer les préjugés inhérents aux données historiques. Les dirigeants des RH doivent demander des rapports d'audit de partialité à tous les fournisseurs utilisant l'IA et, dans tous les cas, s'assurer que leurs professionnels des RH utilisent ces outils pour éclairer plutôt que remplacer les décisions prises à chaque étape du processus d'acquisition de talents.



**ACCUEIL :** Les expériences d'accueil ont une influence importante sur les taux de départs précoces. Cependant, l'administration manuelle des processus d'accueil peut prendre beaucoup de temps et être monotone. Les plateformes d'accueil basées sur l'IA peuvent réduire les fardeaux administratifs et adapter les expériences au rôle, aux préférences et aux progrès de chaque individu. Les plateformes d'IA interactives peuvent fournir des parcours d'apprentissage personnalisés basés sur les compétences et le style d'apprentissage de chaque individu pour améliorer la mobilisation, réduire le délai de productivité et améliorer la rétention.

# Profils d'utilisation de l'IA dans le recrutement



Comment les grandes marques de l'industrie utilisent-elles l'IA dans le recrutement? Les profils suivants, basés sur les rapports de fournisseurs de plateformes d'IA, révèlent la façon dont l'IA est utilisée pour rationaliser les processus de recrutement, faciliter une bonne expérience candidat et améliorer la mise en concordance des compétences avec les postes vacants. La mesure dans laquelle les entreprises indiquent leur utilisation de l'IA sur leurs sites de carrière varie. Elle est parfois mentionnée dans les FAQ. Toutes les entreprises répertoriées incluent des informations détaillées sur l'utilisation, le stockage et la protection des renseignements personnels dans les informations de confidentialité.



En tant que pionnier dans l'utilisation de l'IA et de l'apprentissage automatique dans divers aspects de ses opérations, y compris le recrutement, Amazon a mis au point des outils pour aider les candidats tout au long du processus d'embauche, depuis l'identification du bon poste auquel postuler jusqu'aux évaluations en ligne qui leur donnent plus de flexibilité.



Unilever administre un jeu d'évaluation pour les candidats. Leur système d'entrevue par vidéo basé sur l'IA pose des questions basées sur les attributs des employés qui ont réussi, analyse les réponses des candidats et établit des corrélations avec les traits de caractère manifestés par les employés hautement performants d'Unilever.



Delta Air Lines utilise la technologie de l'IA pour améliorer l'expérience candidat, rationaliser le recrutement et faciliter l'évolution de carrière. L'entreprise a développé un agent conversationnel basé sur l'IA pour répondre aux questions des candidats et fournir des retours personnalisés.



Siemens exploite la puissance de l'IA dans ses pratiques de recrutement pour rationaliser et améliorer le processus de sélection des candidats. L'entreprise utilise des algorithmes d'IA pour analyser les profils des candidats, les CV et les évaluations en ligne et identifier les candidats correspondant à des rôles spécifiques.



Domino's utilise l'IA pour structurer ses processus de recrutement, de sélection et d'embauche. Chaque candidat avance dans le même processus, et de nombreuses mesures sont prises pour minimiser tout préjugé humain. La société s'est associée à des entreprises d'évaluation de préembauche pour rationaliser ses processus de recrutement.



Electrolux utilise sa plateforme basée sur l'IA pour fournir des recommandations d'emploi ciblées aux candidats, permettre la planification automatique des entrevues et mener des entrevues différées. Le système enregistre les réponses textuelles et audio/vidéo, et les compare aux caractéristiques qui prédisent la réussite professionnelle.

# Risques réglementaires et juridiques



L'utilisation de l'IA dans le recrutement a fait l'objet d'une surveillance réglementaire scrupuleuse au cours des dernières années. Bien que les États-Unis n'aient pas de réglementation fédérale en place, les États et les municipalités en viennent rapidement à adopter une législation qui affecte les employeurs et les fournisseurs de logiciels. Actuellement, 16 États ont légiféré et adopté des réglementations en matière d'IA. Au cours de l'année écoulée, les projets de lois liés à l'IA au niveau des États ont augmenté de 1600 % et leur nombre dépasse maintenant les 400. Pour les entreprises opérant à l'échelle internationale, il est encore plus difficile de s'y retrouver dans ces exigences complexes.

Le 1er août 2024, le Parlement européen a publié la version finale tant attendue de la loi sur l'IA, qui considère l'utilisation de l'IA par les employeurs sur le lieu de travail comme un risque potentiellement élevé. Cette loi impose des obligations pour l'utilisation de l'IA ainsi que des sanctions potentielles en cas de violation. La législation sera mise en œuvre progressivement au cours des trois prochaines années. Bien qu'elle ne s'applique qu'aux organisations opérant dans l'Union européenne, la loi sur l'IA devrait fournir une base de référence pour d'autres pays, notamment pour des réglementations similaires au Canada, en Inde et en Chine.

## Gestion des risques réglementaires et juridiques

L'un des avantages les plus importants de l'IA dans le recrutement est sa capacité à automatiser l'analyse de quantités massives de données structurées et non structurées. Cependant, la collecte et l'analyse de ces informations pour une utilisation dans les décisions de sélection et d'embauche soulèvent des problèmes en matière de confidentialité, de conformité et de légalité. Le Dr Scherbaum, qui a travaillé en tant que spécialiste des litiges en matière d'emploi et des recours collectif, a formulé les recommandations suivantes à l'intention des employeurs pour les aider à gérer les risques associés à l'utilisation de l'IA dans les processus de recrutement. Consultez un conseiller juridique pour obtenir des informations sur les exigences de conformité spécifiques à votre entreprise.



**Comprendre ce que fait l'outil :** Lors de l'évaluation de l'IA pour une utilisation actuelle ou future à n'importe quelle étape du processus de recrutement, assurez-vous de bien comprendre les fonctions que vous souhaitez que l'outil exécute. Les personnes qui vendent ou développent des outils d'IA peuvent ne pas avoir les connaissances nécessaires sur les pratiques RH pour définir clairement le rôle de l'outil au sein des RH. Si un fournisseur de logiciel n'est pas en mesure de documenter le fonctionnement de son logiciel en langage clair, cela devrait vous alerter.



**Utiliser l'IA pour soutenir les décisions, et non pour les remplacer :** La plupart des réglementations actuelles en matière d'IA se concentrent sur les situations dans lesquelles les entreprises s'en remettent complètement à l'IA pour certaines étapes du processus d'embauche, sans aucune intervention ou surveillance humaine. Dans tout processus d'acquisition de talents en plusieurs étapes, il est essentiel de nommer un décideur des RH à chaque étape pour confirmer les résultats, en rejeter certains éléments ou contester les résultats en question.

**Mobley contre Workday :** Le litige actuel impliquant le fournisseur de logiciels Workday a récemment été autorisé à passer devant le système judiciaire fédéral. Dans ce cas, une personne a postulé en l'espace de cinq ans à plus d'une centaine de postes chez des employeurs utilisant exclusivement Workday pour la présélection des candidats. Cette personne a été refusée par tous les employeurs et a souvent reçu des avis de refus après les heures normales de travail, ce qui indiquait un manque d'implication humaine dans le processus. Le juge du tribunal de district a autorisé l'affaire à progresser en partant du principe que Workday peut être tenu responsable de discrimination en tant qu'agent de l'employeur qui agit comme un gardien dans le processus de sélection.



**Évaluer les modèles et les sources de données :** Bien qu'elle ait le potentiel de réduire les préjugés, l'IA peut par inadvertance exacerber les pratiques discriminatoires existantes si elle n'est pas gérée avec soin. L'apprentissage des systèmes sur la base de données historiquement partiales peut perpétuer ou intensifier ces préjugés, conduisant à des pratiques d'embauche injustes et à une réduction de la diversité sur le lieu de travail. En outre, de nombreux outils d'IA collectent des informations au-delà de ce qui est généralement utilisé lors de l'embauche en récupérant des données sur les médias sociaux ou d'autres sources de données ouvertes. Il est essentiel d'identifier les sources de données utilisées dans les applications d'IA pour évaluer le risque que ces sources peuvent introduire lorsqu'elles sont utilisées pour soutenir les décisions d'embauche.



**Assurer la transparence :** Actuellement, la législation sur l'utilisation de l'IA dans le recrutement vise à garantir que l'utilisation de l'IA est signalée de manière transparente aux candidats. L'Institute for Workplace Equality (institut pour l'égalité en milieu de travail) recommande que les employeurs qui utilisent des outils d'IA au cours du processus d'embauche indiquent aux candidats que cette utilisation a pour but d'évaluer les candidats et de prendre des décisions d'embauche. De plus, les employeurs doivent obtenir le consentement des candidats avant d'utiliser les outils d'IA pour évaluer leurs compétences, leur expérience, leur talent et leurs qualifications.



**Vérifier la conformité :** Dans la ville de New York, les employeurs et les agences d'emploi n'ont pas le droit d'utiliser des outils automatisés de décision en matière d'emploi (Automated Employment Decision Tools - AEDT), à moins d'avoir effectué un audit de partialité et fourni les avis nécessaires. L'application de cette loi new yorkaise sur les outils automatisés de décision en matière d'emploi a commencé en juillet 2023. Plusieurs employeurs ou agences de recrutement peuvent utiliser le même audit de partialité, et les fournisseurs peuvent demander à un auditeur indépendant de mener un audit de leur outil, ce qui réduit certains des obstacles à la conformité.



**Entrevues par vidéo :** La loi sur les entrevues d'intelligence artificielle par vidéo de l'Illinois exige que les entreprises opérant dans l'Illinois obtiennent un consentement avant d'enregistrer les entrevues, qu'elles informent les candidats si elles ont l'intention d'utiliser l'IA pour analyser leurs entrevues enregistrées et, si oui, qu'elles précisent les traits ou les caractéristiques évalués par l'IA. La loi du Maryland sur l'utilisation des services de reconnaissance faciale interdit l'utilisation de certains services de reconnaissance faciale sans le consentement du candidat et limite l'acquisition, le stockage et l'utilisation des données de reconnaissance faciale. En raison de ces réglementations, de nombreux employeurs sont susceptibles de refuser d'utiliser l'analyse vidéo dans le processus de recrutement.



**Conformité aux réglementations en vigueur :** Comme tous les dirigeants des ressources humaines le savent, si l'un des processus d'acquisition de talents d'une organisation affecte négativement un groupe protégé par la loi, les employeurs doivent démontrer en quoi le processus est lié au poste ou nécessaire pour l'entreprise. Voici un aperçu général de certaines initiatives d'IA des organismes de réglementation et de la Maison-Blanche.

**Décret exécutif 14110 :** Le ministère du Travail a été tenu de publier des directives pour les entrepreneurs fédéraux sur la non-discrimination dans les processus de recrutement utilisant l'IA et d'autres systèmes d'embauche basés sur la technologie.

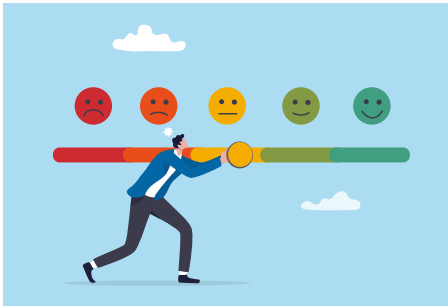
**Plan directeur de la Maison-Blanche pour une déclaration des droits en matière d'IA :** Ce document de position mentionne les « algorithmes en milieu de travail qui sont intégrés à tous les aspects des conditions d'emploi, y compris, mais sans s'y limiter, les algorithmes de rémunération ou de promotion, d'embauche ou de licenciement, les programmes de formation en milieu de travail en réalité virtuelle ou augmentée et les systèmes électroniques de surveillance et de gestion en milieu de travail ».

Suite à la page suivante

**Initiative sur l'intelligence artificielle et l'équité algorithmique :** En 2021, l'EEOC a lancé cette initiative pour « guider les employeurs, les employés, les candidats à un emploi et les fournisseurs pour que ces technologies soient utilisées de manière équitable et conforme aux lois fédérales sur l'égalité des chances en matière d'emploi. » Cette initiative a conduit à des directives spécifiques sur les effets négatifs en vertu du titre VII de la loi sur les droits civiques de 1964 et de la Americans with Disabilities Act (loi américaine sur les personnes handicapées).

**Déclaration conjointe sur l'application des lois sur les droits civiques, la concurrence loyale, la protection des consommateurs et l'égalité des chances dans les systèmes automatisés :** Le Conseil de la protection des consommateurs, l'EEOC, le ministère de la Justice et la FTC ont publié une déclaration collective validant l'application des lois existantes à la technologie et à l'application de l'IA et indiquant leur intention de surveiller l'utilisation de cette technologie.

# Perceptions des candidats



De nombreux candidats, sans surprise, sont sceptiques quant à l'utilisation de l'IA dans les processus de recrutement et d'embauche. Les gens ne font pas confiance à ce qu'ils ne comprennent pas. En examinant les résultats des enquêtes sur les perceptions de l'IA dans le recrutement, il est important de faire la distinction entre celles qui évaluent les perceptions générales et celles qui évaluent les perceptions basées sur l'utilisation réelle de l'IA dans les processus de recrutement. Voici un aperçu des résultats de deux études sur ce sujet. Votre meilleure source de

recherche proviendra des enquêtes menées auprès des candidats à des postes de votre entreprise.

Une étude réalisée en 2022 par le Pew Research Center a révélé que 62 % des personnes interrogées ne postuleraient pas à un emploi chez un employeur qui utilise l'IA pour l'aider à prendre des décisions d'embauche. En revanche, l'utilisation de l'IA par un employeur ne dissuaderait pas 32 % des personnes interrogées de postuler. La même enquête a révélé que 47 % des personnes interrogées ont déclaré que l'IA serait bien pour traiter tous les candidats de manière objective, mais qu'ils estimaient que l'IA serait moins bien qu'un humain pour identifier le potentiel de quelqu'un.

Une étude publiée dans Computers in Human Behavior intitulée « Applicants' Perception of Artificial Intelligence in the Recruitment Process » (La perception des candidats quant à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement) a analysé les réactions des personnes interrogées aux outils de recrutement basés sur l'IA dans une simulation de processus de candidature basés sur l'IA. La plupart des participants (69 %) ont convenu que l'IA réduit le temps de réponse et qu'elle est rapide et efficace lorsqu'elle est utilisée correctement. Près de la moitié des personnes interrogées ont confirmé que les outils d'IA sont faciles à utiliser, intuitifs, explicites et pratiques et que la technologie d'IA fonctionne généralement bien. Pourtant, il n'y avait pas de différences dans l'équité du processus entre les conditions de l'IA et des RH.

**Points clés à retenir :** Le contraste entre ces résultats d'enquête est important pour les responsables RH qui envisagent d'utiliser ou utilisent déjà l'IA dans le recrutement. La perception populaire, comme l'illustre l'étude du Pew Research Center, est que l'IA pourrait dissuader les candidats de postuler. Cependant, les tests basés sur l'expérience et l'utilisation généralisée de l'IA par les grands employeurs démontrent de nombreux effets positifs lorsque l'IA est utilisée de manière responsable.

Il est important de noter que lorsque les candidats croient avoir été rejetés par un outil d'IA, ils doutent davantage de l'équité de la procédure que s'ils étaient rejetés par un humain. Les préoccupations concernant les préjugés raciaux peuvent également inciter les candidats issus de minorités à se méfier des rejets de l'IA. Ces résultats soulignent l'importance de mener des audits de partialité, de l'interaction humaine avec les candidats et d'une communication claire sur la façon dont les décisions de sélection et d'embauche sont prises.

## Postuleriez-vous à un emploi chez un employeur qui utilise l'IA pour l'aider à prendre des décisions d'embauche?

|        |      |
|--------|------|
| Non    | 62 % |
| Oui    | 32 % |
| Unsure | 2 %  |

## Effets positifs des outils de recrutement basés sur l'IA mentionnés par les utilisateurs

- Gain de temps
- Augmentation de la qualité et de l'objectivité
- Meilleure expérience candidat
- Amélioration de l'image de marque employeur

## Réactions aux résultats d'évaluation de l'IA vs. humaine

- Les candidats ont perçu une justice interpersonnelle plus faible lorsqu'ils croyaient être évalués par un système d'IA que par des examinateurs humains.

# Questions-réponses de la table ronde

Voici les extraits d'une séance de questions-réponses entre le Dr Scherbaum et les membres du Comité consultatif Trendicators.

## **Comment envisagez-vous l'avenir de l'IA et sa contribution pour aider les employeurs à améliorer l'équité en matière d'embauche?**

Je crois qu'il est possible d'utiliser l'IA pour accroître l'équité dans les décisions d'embauche. Les avantages évidents sont l'efficacité et l'automatisation. L'IA peut faire les choses beaucoup plus rapidement et plus facilement, à une échelle bien supérieure à ce que les humains peuvent faire. En ce qui concerne l'équité, l'IA peut introduire une normalisation dans les domaines où le degré de subjectivité est le plus élevé. Chaque fois que vous pouvez réduire la quantité de subjectivité dans un processus, c'est une bonne chose. L'IA impose un processus et une structure aux phases de recrutement subjectives, ce qui représente un avantage en matière de légitimité.

Cependant, parce que l'IA a fait l'objet d'une surveillance réglementaire scrupuleuse, les employeurs sont confrontés à des risques accrus. En outre, l'équité ultime de tout outil d'IA dépendra des ensembles de données utilisés pour entraîner le modèle. Une meilleure équité ne peut être obtenue que si les données sous-jacentes reflètent des décisions et des résultats justes et équitables.

## **Dans les recrutements à haut volume, les préjugés humains sont inévitables mais ils ne sont pas soumis aux mêmes risques juridiques que lorsque l'IA est impliquée. Pourquoi cela?**

Dans un recours collectif contre un employeur, les membres potentiels du recours doivent tous avoir subi une action ou une inaction découlant d'un ensemble commun de faits. Dans *Mobley contre Workday*, ce critère a été satisfait parce que les membres du recours collectif étaient tous soumis au même processus normalisé de sélection ou de rejet par une application d'IA. En revanche, même si les responsables du recrutement à différents endroits peuvent prendre personnellement des décisions d'embauche partiales, une telle situation est moins susceptible de répondre aux critères d'un recours collectif. Bien que l'IA puisse aider à améliorer l'équité en matière d'embauche grâce à la normalisation, il pourrait s'agir d'une arme à double tranchant. Nous commençons tout juste à comprendre les nombreux compromis qui font partie de l'application de l'IA dans le recrutement.

## **L'IA peut-elle être utilisée pour auditer les pratiques d'embauche traditionnelles?**

L'IA pourrait s'avérer utile pour vérifier les processus d'embauche. Mais aujourd'hui, nous utilisons encore des humains pour effectuer les audits. En plus des modèles statistiques, nous examinons les processus et les données dans le contexte de leur utilisation. Par exemple, dans le cadre d'un audit plus large, on pourrait examiner les lieux des entrevues ou des tests en personne. Un test ou une entrevue peut être équitable, mais les lieux peuvent ne pas être accessibles en transports en commun. Cela pourrait exclure un grand nombre de personnes du bassin de candidats. Les experts ne se limitent pas aux simples résultats des analyses statistiques pour déterminer le contexte pour évaluer l'équité, que l'IA soit impliquée ou non.

## **À votre avis, quelles applications de l'IA présentent le niveau de risque le plus faible avec le plus grand bénéfice immédiat ?**

Il existe aujourd'hui trois domaines dans lesquels l'IA peut faire gagner du temps, améliorer l'expérience candidat et améliorer le succès du recrutement avec le moins de risques possible. Il s'agit des descriptions de poste, des communications avec les candidats et de la planification des effectifs.

Il existe des travaux prometteurs sur l'utilisation de l'IA pour effectuer des analyses de postes et créer [des descriptions de postes](#). Un manque d'analyse de poste est le talon d'Achille de tout litige contre un employeur parce que les employeurs ne prennent souvent pas le temps de le faire. Presque toutes les façons acceptées de démontrer qu'un processus d'embauche est justifié par rapport au poste considéré reposent sur une analyse de poste.

L'IA peut également aider à faciliter une meilleure [communication avec les candidats](#). Par exemple, si un candidat n'a pas eu d'entrevue programmée pendant un certain nombre de jours, un système d'IA peut envoyer un message disant : « Votre candidature est toujours en cours d'examen. Le poste est toujours vacant. Nous vous contacterons sous peu. Nous espérons vraiment que vous êtes toujours intéressé(e). »

Enfin, la [planification des effectifs](#) peut grandement bénéficier de l'IA. Les systèmes basés sur l'IA peuvent analyser les données historiques, les tendances du marché et les objectifs commerciaux pour aider à prédire la demande future, identifier les déficits de compétences et recommander d'éventuels réaménagements des effectifs.

Le groupe d'entreprises Engage2Excel crée des expériences de carrière et de consommation mobilisantes. Sa suite d'expérience de carrière (Career Experience Suite - CXS) fournit des solutions de recrutement, d'accueil, de reconnaissance des employés, de développement des gestionnaires et d'enquêtes auprès des employés adaptées à chaque organisation et conçues pour aider les clients à trouver et à conserver leurs talents. Avec plus de 3000 partenaires clients, Engage2Excel a la fière tradition de développer des solutions innovantes qui améliorent l'avantage concurrentiel et augmentent les résultats financiers.

**Pour en apprendre davantage, consultez [engage2excel.com](https://engage2excel.com).**

The logo for Engage2Excel, featuring the word "Engage" in orange, a large "2" in orange, and the word "Excel" in orange with a registered trademark symbol (®) to its upper right.