

## **L'IA dans le recrutement : une source d'opportunités comme de discriminations**

L'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans le recrutement offre des perspectives prometteuses tant pour les candidats à l'emploi que pour les recruteurs, mais soulève également des préoccupations en matière de discrimination. Quels sont les avantages de l'IA pour un recrutement plus efficace ? De quels risques cette technologie est-elle porteuse en matière d'équité ?

### **Le potentiel de l'IA dans le recrutement**

#### **Les avantages de l'IA pour les recruteurs**

L'intelligence artificielle peut avoir un impact significatif sur les métiers des ressources humaines (RH). En effet, en automatisant certaines tâches du processus de recrutement, l'IA permet aux recruteurs de gagner du temps et de se concentrer sur des tâches plus importantes<sup>1</sup>. Par exemple, l'IA peut aider à trier les CV et à identifier plus rapidement les candidats les plus qualifiés pour le poste<sup>2</sup>.

De plus, l'IA peut faciliter la collecte et l'analyse des données des candidats. Elle peut rassembler des informations provenant de différentes sources telles que les CV, les vidéos, les réseaux sociaux ou les tests de personnalité. Cela permet de mieux évaluer les candidats et déterminer s'ils répondent aux exigences du poste<sup>3</sup>. L'analyse prédictive basée sur l'IA peut également être utilisée pour identifier les meilleurs candidats plus rapidement.

L'utilisation de l'IA permet également d'améliorer la qualité du processus de sélection des candidats. Elle peut standardiser et optimiser le processus de recrutement, ce qui conduit à une meilleure sélection des candidats<sup>4</sup>. De plus, l'IA permet une analyse régulière des données, ce qui peut aider à identifier les tendances et les modèles dans les profils candidats.

#### **L'IA, un bon outil pour les candidats**

Pour les candidats, l'IA peut être une aide précieuse pour réaliser son CV ou sa lettre de motivation grâce au gain de temps qu'elle peut procurer. Grâce à ces logiciels, le candidat peut réaliser un CV de qualité professionnelle pour l'envoyer aux entreprises.

L'IA peut également fournir des recommandations d'emploi basées sur les compétences et les préférences des candidats, permettant ainsi de faciliter leur recherche d'emploi.

### **Vers un avenir plus inclusif**

L'IA peut aider à éliminer les biais inhérents dans le processus de recrutement. En effet, des outils basés sur l'IA, comme les systèmes de suivi des candidatures (ATS), peuvent analyser les CV pour identifier les candidats en éliminant certains facteurs tels que le genre, la race ou l'âge.

### **Les défis de l'impartialité de l'intelligence artificielle**

L'intelligence artificielle peut transformer de nombreux aspects de notre société, y compris la prise de décision. En se concentrant sur les compétences et les qualifications, l'IA pourrait réduire les biais humains. Cependant, il est important de noter que l'IA n'est pas exempte de biais et il en existe deux : les biais algorithmiques et les biais sociétaux.

Les biais algorithmiques se produisent lorsque les données sont biaisées. Par exemple, si un algorithme est principalement formé sur des CV d'hommes, il peut pénaliser les candidatures féminines. C'est ce qu'il s'est passé avec le programme de recrutement d'Amazon en 2018<sup>5</sup>.

Les biais sociétaux, quant à eux, se produisent lorsque l'IA reflète les préjugés et stéréotypes existants dans la société<sup>6</sup>. Par exemple, si une IA est formée sur des données qui manquent de diversité, elle peut ne pas reconnaître correctement les personnes de couleur ou ayant des traits atypiques, perpétuant ainsi les biais existants.

### **Lutter contre les biais de l'intelligence artificielle**

#### **La supervision humaine**

La supervision humaine reste essentielle pour garantir un usage équitable de l'IA. Cela implique non seulement une vigilance sur la manière dont ils sont utilisés, mais aussi sur la manière dont ils sont formés. En effet, il est important de revoir les critères d'entraînement de l'IA pour intégrer une plus grande diversité dès le départ.

#### **La sensibilisation des recruteurs**

Les professionnels des ressources humaines (RH) doivent être formés à l'utilisation éthique de l'IA et comprendre comment elle fonctionne afin de maximiser son potentiel et éviter les pièges des biais. Cette sensibilisation garantit une utilisation raisonnée et éthique de l'IA dans le processus de recrutement, favorisant une approche plus inclusive pour les candidats.

### **L'utilisation d'outils**

L'utilisation d'outils comme l'[Analyseur d'A Compétence Egale](#) peut aider à vérifier que l'offre d'emploi ne contient pas de propos discriminatoires. Pour cela, il suffit de copier coller le nom et le contenu de l'offre d'emploi dans l'outil d'analyse, puis de scanner le texte. Cela vous permettra d'obtenir un spectre de candidats plus large et diversifié, en favorisant l'égalité.

L'IA a donc le potentiel de faciliter le travail des recruteurs et de rendre le recrutement plus efficace. Elle porte néanmoins également à l'heure actuelle le risque de créer ou reproduire des discriminations. Il est donc nécessaire d'encadrer l'utilisation de l'IA dans le recrutement et de former afin de l'utiliser d'une manière éclairée pour garantir un recrutement juste et inclusif.

### **Sources :**

<sup>1</sup> « IA et recrutement : quels impacts sur les métiers cadres des RH ? », apec.fr, 16 février 2021

<sup>2</sup> « Pourquoi et comment utiliser l'IA dans le recrutement ? », opensourcing.com, 4 avril 2023

<sup>3</sup> « IA et recrutement : comment mieux sélectionner les candidats ? », cabatalents.fr, 06 juin 2023

<sup>4</sup> « Intelligence artificielle et recrutement : quels sont les avantages ? », recruteeblog.com, 15 avril 2021

<sup>5</sup> « Discrimination, manipulation, destruction d'emploi... Les plus grands risques liés à l'IA », france24.com, novembre 2023

<sup>6</sup> « Intelligence artificielle et discrimination : Tout savoir sur ces sujets », datascientest.com, 27 octobre