

L'impact de l'IA dans le processus de recrutement : vers une déshumanisation de la relation?

Organisé par Le Lab RH, Page Group et Hellowork



Que faut-il **retenir** de ce rendez-vous ?

1. Observation de grandes **tendances** dans le monde du recrutement :

- **Remise en question** d'une façon de recruter assez stable pendant des années ("Post & Pray")
- Les **attentes** des candidats **évoluent** : impatience / vitesse/ forte recherche de sens
- **Concurrence accrue** sur certains profils
- **Volatilité des salariés** plus grande et partagée par tous

2. **Rappel de la définition** de l'Intelligence Artificielle par **Jean Pralong** (Dir. Pôle Recherche du Lab RH) : algorithme digitalisé qui va reproduire une décision humaine. Derrière de l'IA, il y a un algorithme que l'Homme doit pouvoir comprendre.

3. Cartographie des innovations dans le **process** de **recrutement** :

#1 Phase **amont** : attraction et pré-sélection.

Inbound recruiting (=attirer les candidats à soi) : L'utilisation de l'**e programmation** ou l'**e targeting** permettent d'aller chercher des candidats qui n'ont pas directement postulé.

De nouvelles solutions permettent aussi d'élargir son **sourcing** en interne et externe, et de travailler sur le **matching**.

#2 Phase **centrale** : Entretiens et choix des candidats

Conjugaison du synchrone, de l'asynchrone, du présentiel et du distanciel, via la reconnaissance faciale, les chatbots ou encore des plateformes pour gérer un grand volume de candidatures.

#3 Phase d'**Intégration** : "onboarding"

Désormais indispensable vu la volatilité actuelle des employés. Les plateformes digitalisées d'onboarding permettent de proposer des solutions "individualisées" mais à grande échelle.

4. Qu'est ce que l'IA **permet de faire** de façon fondamentalement **différente** ?

D'après @François Leverger, DG d'HelloWork, l'IA permet de :

- **S'adapter** aux évolutions du métier
- **Simplifier** le **processus de recrutement**, notamment via certains outils qui permettent de lire des informations sur un CV
- **Gérer** un nombre chaque année accru de candidatures
- **Libérer** de tâches très **chronophages**
- Apporter des **solutions à une re-conception** du dispositif de recrutement

Delphine Renard , DRH Adjointe Cap Gemini France : "L'IA est utilisée chez CapGemini pour recruter plus vite et **capter des profils qu'on aurait pas forcément su capter sans l'usage de l'IA**"

5. Quel rôle pour le recruteur utilisateur de solutions d'IA ?

D'après Jean-Christophe Brochet, DRH d'Engie IT, les recruteurs ont plusieurs rôles à jouer :

- **Conseillers auprès des managers**, d'une part pour les aider à mieux définir leurs besoins et d'autre part pour les aider à se mettre en position de séduction vis à vis des candidats
- **Animateurs** de communautés : il va engager les managers à animer des communautés dans lesquelles des candidats vont s'intéresser, créant ainsi un vivier de candidats actifs.
- Prescripteurs de solutions pour **repenser le process de recrutement**

Sur ce dernier point, derrière la question de la digitalisation et de l'IA dans le recrutement, il y a selon Jean Pralong **2 visions** du métier de recruteur :

- Le recruteur "**cueilleur**" : son rôle est d'évaluer très objectivement les compétences des candidats et choisir ceux ayant les caractéristiques les plus fiables pour prendre le poste. **Vision** très **scientifique** vers laquelle nous tire un grand nombre d'éditeurs de logiciels et l'IA.
- **Le recruteur "tisseur"** : au-delà de l'évaluation des hard skills, son rôle est de tisser une **relation** entre candidat et recruteur / entre candidat et entreprise.

Le point fort du recruteur reste aussi sa capacité humaine (vs artificielle) à identifier des **émotions**, à apprécier l'**Intelligence Émotionnelle** ou encore

l'intelligence de situation. L'entretien reste donc un moment clé du process de recrutement.

Yves Grandmontagne : “Plus on digitalise, plus on a besoin de relations !”

Se pose donc la question de savoir à quelles étapes du process de recrutement l'IA peut être utile pour appuyer le recruteur, et à chacune de ces étapes, il est clé de s'assurer qu'il comprend bien ce que les applications et les IA font pour eux. Il faut donc **former** les **utilisateurs** !

6. Comment corriger les biais que peuvent engendrer l'IA ?

D'après Isabelle Bastide, Présidente de PageGroup :

- Nécessité de **tester** les algorithmes et les revoir en permanence. Ceux qui les développent doivent être sensibilisés à la **non-discrimination**.
- Elaborer une charte sur les algorithmes et l'IA dans le recrutement pour s'assurer que tout le monde utilise l'IA de manière **éthique** et **responsable**.
- L'**humain** a aussi des **biais** qu'il faut **combattre**. Les humains doivent être formés et sensibilisés car vrai risque si les **IA** ne sont **pas transparentes** (collecte de data, protection des données personnelles, retranscription)