

IA et marché

de l'emploi.

risque ou
opportunité ?

sommaire

1. introduction.

03 IA et marché de l'emploi, risque ou opportunité ?

2. recrutement.

07 l'IA transforme le futur du recrutement.

3. éthique.

11 l'utilisation éthique de l'IA dans l'emploi et le recrutement est cruciale pour instaurer la confiance.

4. bonnes pratiques.

15 randstad s'engage à façonner le monde du travail de manière durable et responsable : nos bonnes pratiques.

19 références.

20 contacts.

introduction.

IA et marché de l'emploi, risque ou opportunité ?

Depuis le lancement de ChatGPT en novembre 2022, le débat sociétal s'intensifie sur les technologies avancées d'intelligence artificielle (IA) qui sont désormais accessibles au grand public gratuitement, sans besoin de compétence informatique particulière. L'IA façonnant de plus en plus le monde du travail, des questions se posent quant à son impact sur les employeurs, les travailleurs et le marché de l'emploi en général. Parallèlement, les décideurs politiques tentent de concevoir un cadre réglementaire pour garantir un usage durable et responsable de l'IA, y compris sur le lieu de travail, tout en laissant de la place à l'innovation et à l'esprit d'entreprise.

D'une manière générale, personne ne s'attend à ce que l'IA mette un terme au monde du travail et à l'emploi. Les marchés de l'emploi sont capables de s'adapter à des changements fondamentaux. Bien que l'IA modifie déjà clairement notre façon de travailler, il est difficile de prédire quel sera exactement son impact sur le marché du travail. Ce que nous savons, c'est que l'IA est susceptible de modifier considérablement nos vies, notre société et nos économies. Ce changement de paradigme sera sans aucun doute d'une ampleur similaire à l'impact de l'industrialisation, de l'informatisation et de l'arrivée d'Internet.

Les répercussions auxquelles nous pouvons nous attendre seront probablement à la fois positives et négatives et peuvent être résumées comme suit :

- D'un point de vue positif, l'IA peut aider à automatiser les tâches répétitives. Cela contribuera à accroître l'efficacité et la productivité, permettant aux travailleurs de se concentrer sur des tâches plus créatives et de haut niveau avec des applications d'IA générative pour les assister. En outre, lorsque les humains et l'IA travaillent main dans la main, ce que l'on appelle souvent le « copilotage »,

cela peut créer de nouveaux emplois, ouvrir des perspectives professionnelles, et se traduire par des salaires potentiellement plus élevés en raison de l'accroissement des compétences.

- Du côté négatif, certains rôles peuvent devenir obsolètes, car l'IA prendra en charge des tâches et des fonctions qui étaient auparavant effectuées par des humains. Cet impact négatif pourrait être atténué, du moins à court terme, par les pénuries de talents qui devraient continuer à impacter les marchés du travail dans les années à venir. Le travail devra être organisé différemment, et le développement des compétences sera nécessaire pour les travailleurs et les organisations, ouvrant la voie à une collaboration constructive entre l'humain et la machine. L'adoption de l'IA peut également entraîner une augmentation des inégalités et creuser l'écart entre les personnes capables d'acquérir les nouvelles compétences nécessaires pour collaborer avec l'IA et celles qui n'ont pas accès à de telles compétences. Cet écart deviendra probablement visible non seulement au sein des économies nationales, mais aussi entre les pays du monde.



L'IA offre la possibilité d'organiser le travail de manière plus efficace et efficiente, en aidant les humains à accomplir des tâches cognitives répétitives ou non. Cependant, les études montrent que si plus de 50% des travailleurs sont convaincus des avantages de l'IA, seulement 13% se voient proposer une formation pour améliorer leurs compétences dans ce domaine. C'est une situation préoccupante, car même si les emplois évoluent et que certains d'entre eux risquent de devenir obsolètes, cela ne doit pas signifier que les travailleurs eux-mêmes deviendront obsolètes. La pénurie de compétences actuelle montre que la demande de talents qualifiés ne fera qu'augmenter dans un avenir proche. C'est pourquoi il est capital d'investir dans le développement d'une offre de formation qui garantira à tous les talents une meilleure employabilité. La clé sera de trouver le bon équilibre pour traiter les éventuels effets négatifs de l'IA sur l'emploi et la société, sans entraver ses avantages.

C'est pourquoi Randstad estime qu'une approche réglementaire appropriée et équilibrée est nécessaire, en tenant compte de la vitesse de développement et d'adoption de l'IA, des politiques gouvernementales et des réactions de la société.

Les gouvernements étudient déjà les moyens d'introduire des garde-fous réglementaires adaptés pour soutenir et accroître les aspects positifs de l'application de l'IA tout en atténuant les risques potentiels. C'est un point important, car une bonne régulation garantit la prévisibilité et la sécurité juridique, tout en favorisant le développement et l'application responsables et durables de nouveaux modèles commerciaux basés sur la technologie. Face à cette lame de fond, il est crucial d'éviter des contraintes réglementaires de long terme qui entraveraient le rythme de développement de ces nouvelles technologies.

Mais ces réglementations doivent pour autant garantir la sûreté, l'aspect éthique et la fiabilité de ces innovations. Il faut souhaiter que l'élaboration de tout cadre réglementaire concernant l'IA reste flexible, en gardant à l'esprit que le paysage technologique d'aujourd'hui sera probablement complètement différent dans 18 à 24 mois. Il sera essentiel pour toutes les parties prenantes de s'adapter en temps utile à la réalité du monde du travail.

En tant que leader mondial des services RH, Randstad associe la puissance de la technologie à l'expertise de ses collaborateurs pour créer une expérience toujours plus centrée sur l'humain. Avec des valeurs fondamentales qui sont en place depuis la création de Randstad en 1960, notre approche «tech & touch» nous guide au quotidien pour fournir les meilleurs services à nos clients et à nos talents.

Nous nous engageons à fournir des opportunités équitables à des personnes de tous horizons et à aider chaque talent à rester pertinent dans un monde du travail en constante évolution. C'est pourquoi nous souhaitons insister sur le fait qu'une fois en vigueur, tout cadre réglementaire sur l'IA devra avoir un impact positif sur les opportunités d'emploi, l'innovation et l'entrepreneuriat sur les marchés du travail à travers le monde. Nous observons actuellement l'émergence des premiers exemples de cadres réglementaires dans des pays comme la Chine (cadre réglementaire sur l'IA), les États-Unis (loi sur l'IA à New York) et l'Europe (loi sur l'IA).

Le débat sociétal sur l'IA (général) évoluera au fur et à mesure du développement de ces technologies. Par cette note de position, Randstad entend contribuer au débat, en soulignant les opportunités et les défis pour tous les acteurs du marché du travail concernés, en tenant compte des initiatives telles que les propositions réglementaires, ainsi qu'en soutenant la mise en place de lignes directrices.



pour une utilisation responsable de l'IA

Le groupe Randstad est convaincu qu'il faut placer les personnes au centre du débat. L'utilisation responsable et durable de l'IA devra donc être au cœur de tout cadre réglementaire équilibré, ce afin de réduire les craintes existantes parmi les acteurs du marché du travail et d'encourager les contributions positives de l'IA.

Dans cette optique, nos principales recommandations pour l'élaboration d'un cadre réglementaire sur l'IA au profit de la société dans son ensemble sont les suivantes :

pour les gouvernements et les décideurs politiques

- tirer parti des avantages de l'IA en termes d'innovation et de croissance en mettant en place un cadre réglementaire approprié et équilibré, axé sur une utilisation éthique et responsable de l'IA ;
- élaborer des outils et des dispositifs qui facilitent la mise en œuvre et la conformité des cadres réglementaires afin de garantir des conditions de marché équitables, sans introduire de contraintes excessives pour les employeurs ;
- créer les conditions nécessaires au développement de l'éducation et de la formation dans le domaine de l'IA afin d'éviter toute forme d'exclusion sociale, numérique et économique.

pour les employeurs

- comprendre comment l'IA éthique peut bénéficier tant aux employeurs qu'aux travailleurs, tout en étant conscients des éventuelles conséquences négatives ;
- élaborer des chartes ou codes de conduite à l'échelle de l'entreprise pour encadrer l'utilisation des outils d'IA (généraliste) en mettant l'accent sur l'équité et la réduction des biais, la confiance et la transparence, la responsabilité, les avancées sociales, la vie privée et la sécurité, ainsi que les droits humains ;
- s'assurer d'une bonne complémentarité entre la technologie et l'humain en instaurant une supervision humaine tout au long du développement et de l'utilisation des technologies basées sur l'IA.

pour les talents

- comprendre que l'IA (lorsqu'elle repose sur les éléments de transparence et d'explicabilité, d'équité et d'inclusion, de supervision humaine, de confidentialité et de sécurité, de responsabilité) vise à élever le niveau de travail en améliorant l'efficacité et la performance ;
- saisir les opportunités de formation et de développement des compétences pour accroître son employabilité dans les années à venir ;
- apprendre à travailler ensemble au sein d'équipes composées d'humains et de machines afin d'améliorer les performances professionnelles et de réduire la charge de travail.



1. introduction.

2. recrutement.

3. éthique.

4. bonnes pratiques.



recrutement.

l'IA transforme le futur du recrutement

Les outils de recherche et de recommandation exploitant l'IA contribuent à faire évoluer le marché du travail vers un mode de recrutement davantage axé sur les compétences. Selon l'OCDE, 25% des travailleurs sont trop ou pas assez qualifiés pour leur poste actuel. En accédant à davantage d'informations sur le savoir-faire et l'expérience professionnelle des candidats potentiels, les recruteurs élargiront leur vivier de talents et amélioreront la qualité des recrutements.

Les outils basés sur l'IA sont déjà utilisés dans pratiquement tous les domaines des ressources humaines pour aider les professionnels à faire des choix fondés sur des données notamment pour le recrutement, la sélection, la formation et le développement, la gestion des performances, la rémunération et les avantages sociaux, la planification des remplacements. Selon McKinsey, l'IA va – à court terme – bénéficier au recrutement de deux manières significatives. Premièrement, elle va aider les managers à rédiger de meilleures descriptions de poste. L'IA générative peut facilement et rapidement identifier les compétences requises pour réussir dans un emploi. Bien entendu, les responsables devront toujours vérifier les résultats proposés par l'IA. Étant donné la propension des grands modèles de langage à produire des informations erronées ou non pertinentes, les recruteurs et les managers seront des interlocuteurs essentiels pour s'assurer que les exigences professionnelles générées par l'IA sont appropriées et raisonnables.

Deuxièmement, l'IA générative va remodeler le recrutement en favorisant la personnalisation des processus et une meilleure communication. Actuellement, si vous êtes une organisation qui reçoit des dizaines de milliers de candidatures, vous n'avez pas forcément les moyens de contacter de manière individualisée tous vos candidats. Grâce à l'IA générative, il sera considérablement plus aisé d'opter pour une approche plus individualisée concernant les candidats, les postes et toute autre opportunité professionnelle, même pour ceux qui ne correspondent pas parfaitement au profil recherché. Avec l'aide de l'IA pour communiquer avec les candidats, les employeurs pourront réduire considérablement, voire éliminer, le phénomène du « trou noir », qui fait que les candidats ne reçoivent jamais de réponse à leur candidature. Cela changera la donne pour les candidats et améliorera considérablement leur expérience avec les entreprises.

En outre, l'IA peut aider à gagner du temps à différentes étapes du processus de recrutement, telles que la rédaction de textes, l'évaluation des candidats et la communication avec eux. Par exemple, l'IA permet aux recruteurs d'utiliser la puissance des données pour prendre de meilleures décisions plus rapidement. Grâce aux recommandations de l'IA, les recruteurs peuvent classer par ordre de priorité les meilleurs candidats et pourvoir très rapidement un poste ouvert. Naturellement, le recours à l'IA doit être abordé de manière responsable, en ayant toujours à l'esprit les principes éthiques de conception. Les employeurs doivent également être conscients de l'évolution de l'attitude du public à l'égard de l'utilisation de l'IA dans le recrutement.

Cela étant dit, les candidats explorent eux aussi de plus en plus l'utilisation de l'IA dans leurs processus de candidature. Arctic Shores a mené une étude auprès de plus de 2 000 diplômés à la recherche d'un emploi pour leur demander leur opinion sur l'usage de l'IA générative (IAG) dans la recherche d'un emploi. Les résultats sont remarquables :

72%

L'adoption de l'IA par les demandeurs d'emploi augmente rapidement

72% des candidats utilisent déjà l'IA générative dans les candidatures, contre 50% en mai 2023, principalement pour la rédaction.

57%

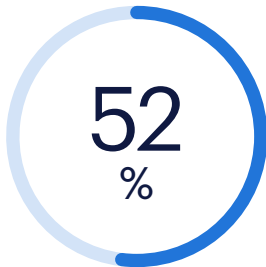
ChatGPT est l'application d'IAG la plus utilisée

57% des candidats indiquent qu'ils utilisent ChatGPT, Google Bard arrivant loin derrière avec 10%, suivi d'Adobe Firefly et de Wolfram Alpha.

On s'attend à ce que l'utilisation de l'IA et des IAG dans les processus de candidature ne fasse qu'augmenter et devienne en fait la norme. Il appartiendra au recruteur de faire face à cette situation et de relever les défis qui en découlent, notamment concernant l'authenticité des candidatures et des évaluations boostées par l'IA. Les employeurs devraient également réfléchir à la pertinence de nouvelles méthodes d'évaluation de leurs futures recrues à l'aune des candidatures générées par l'IA.

En ce qui concerne l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail, on a longtemps pensé que les employés n'étaient pas très réceptifs à son utilisation. Or, l'enquête Workmonitor [Pulse de Randstad](#)⁰¹, publiée en septembre 2023, a montré exactement le contraire :

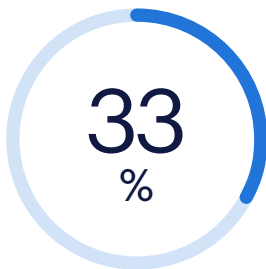
01 <https://www.grouperandstad.fr/publication/etudes/lia-menace-t-elle-lemploi-pour-les-travailleurs-la-technologie-est-plutot-un-accelereur-de-carriere/>

52
%

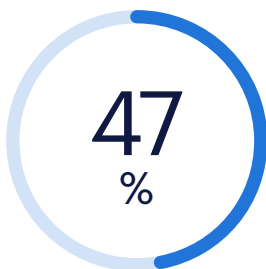
52% des travailleurs pensent que l'IA leur permettra d'évoluer dans leur carrière plutôt que de leur faire perdre leur emploi.

13
%

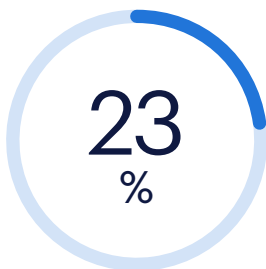
Mais seuls 13% d'entre eux ont eu l'opportunité de se former à l'IA.

33
%

Un employé sur trois déclare utiliser déjà l'IA dans le cadre de ses fonctions quotidiennes.

47
%

Près de la moitié des personnes interrogées sont enthousiastes à l'idée d'utiliser l'IA dans l'environnement de travail, contre 39% se déclarant inquiètes de l'impact de l'IA sur leur emploi.

23
%

La génération Z considère l'apprentissage et le développement comme la principale source de motivation non financière au travail.

en résumé

Appliquée de manière responsable et adéquate, l'IA dans le domaine des ressources humaines a le potentiel d'améliorer le marché du travail et de le rendre plus transparent et efficace. Cela vaut pour toutes les étapes de la vie professionnelle, du processus de recrutement à celui de la rétention des talents, en incluant toutes les phases intermédiaires. C'est pourquoi il est essentiel d'investir dans la formation au sens large, y compris la reconversion et le perfectionnement des compétences, et de s'assurer que tous les travailleurs puissent répondre aux nouvelles exigences liées à l'utilisation de l'IA. Il existe également un écart important entre la quantité et la qualité de la formation que les employés d'aujourd'hui souhaitent – et dont ils ont besoin – pour utiliser l'IA dans leur quotidien, et les opportunités limitées de formation proposées par les entreprises.

En outre, le facteur humain reste important : les décisions basées uniquement sur l'IA, bien qu'elles puissent paraître logiques, ne seront pas nécessairement les plus équitables. Une telle subtilité ne peut être appréhendée que par des personnes, ce qui nous rappelle que le recrutement demeure une affaire profondément humaine.



1. introduction.

2. recrutement.

3. éthique.

4. bonnes pratiques.

oiiio



éthique.

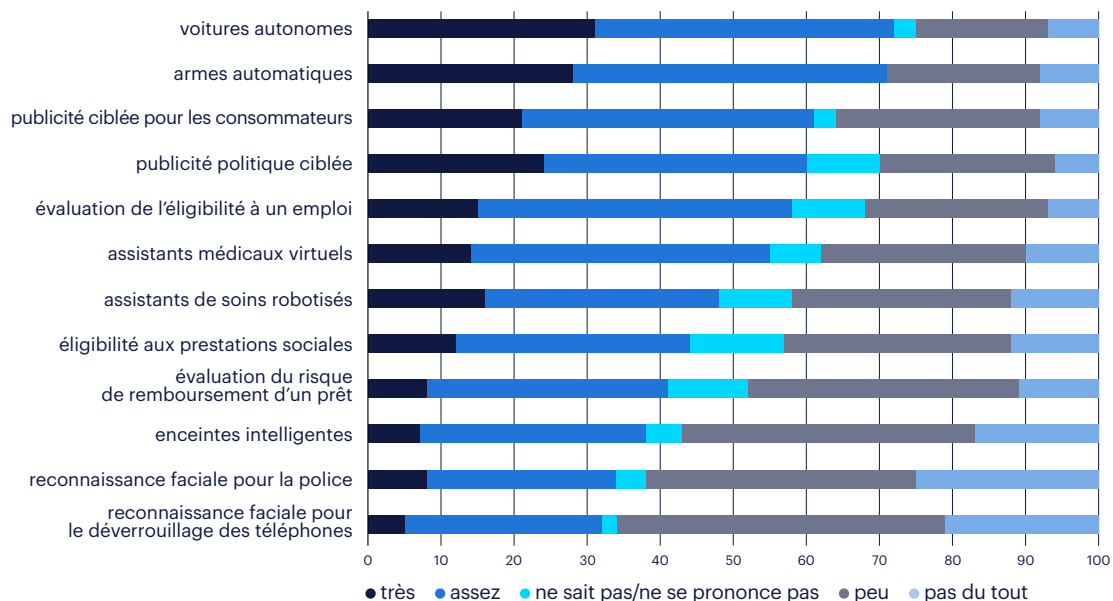
l'utilisation éthique de l'IA dans l'emploi et le recrutement est importante pour instaurer de la confiance

Il est crucial de prendre en considération les risques éthiques inhérents au développement de l'IA appliquée à l'emploi et au recrutement. L'utilisation de l'IA pour le recrutement n'est pas intrinsèquement contraire à l'éthique, mais elle peut entraîner – entre autres risques – des biais involontaires. L'une des principales préoccupations éthiques liées à l'utilisation de l'IA dans le recrutement concerne le risque de reproduire et d'amplifier des préjugés déjà existants qui s'immiscent dans tout ce que nous produisons en tant que société. Par exemple, selon une étude de l'université de Melbourne, « le genre est ancré si profondément dans notre société – dans notre manière de parler, nos lieux de travail, nos domaines d'études – qu'il est presque impossible d'éliminer le biais de genre d'un CV, que ce soit par l'IA ou par les humains ».

Cela signifie que ce type de biais peut se glisser dans la prise de décision algorithmique, malgré les efforts déployés pour ne pas inclure d'informations personnelles dans les CV. Les algorithmes d'apprentissage automatique ne peuvent se construire qu'à partir des données sur lesquelles ils sont entraînés. Si ces données présentent des biais, le système a le potentiel de les reproduire à grande échelle.

Les enquêtes d'Edelman ont montré que la réussite de la mise en œuvre de l'IA repose en grande partie sur la confiance. Dans cette optique, notre secteur doit être pleinement conscient que le grand public est préoccupé par l'utilisation de l'IA dans l'emploi et le recrutement, en particulier lorsqu'il s'agit d'évaluer l'admissibilité d'un candidat, comme le montre le graphique ci-dessous :

la confiance dans les systèmes d'IA dans diverses applications⁰² : dans quelle mesure êtes-vous inquiet de l'utilisation de cette technologie ?

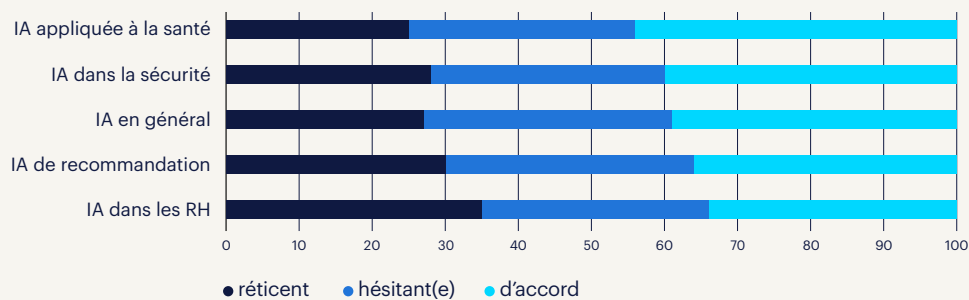


02 <https://www.adalovelaceinstitute.org/wp-content/uploads/2023/06/Ada-Lovelace-Institute-The-Alan-Turing-Institute-How-do-people-feel-about-AI.pdf>



Selon [une étude de KPMG⁰³](#), la confiance et l'acceptation des outils d'IA dépendent de leur application – l'utilisation de l'IA dans le domaine des ressources humaines est celle qui suscite le moins de confiance et d'acceptation dans de nombreuses sociétés à travers le monde :

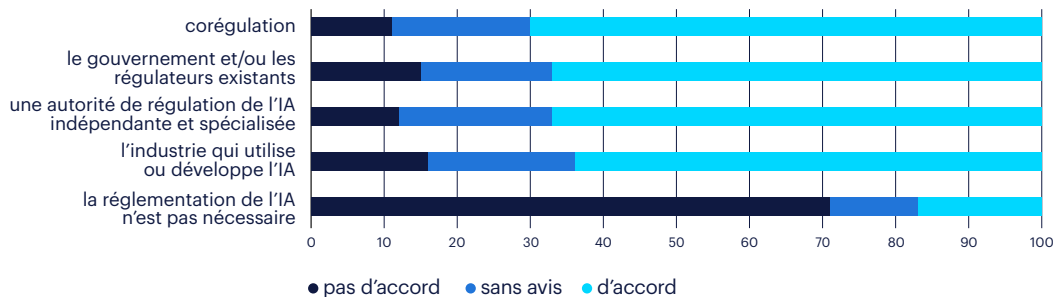
la confiance dans les systèmes d'IA en fonction des domaines d'application : dans quelle mesure êtes-vous prêt à faire confiance à l'IA ?



03 [Trust in Artificial Intelligence, KPMG \(2023\)](#)

Compte tenu de l'incertitude ressentie quant à l'impact de l'IA sur la société, il n'est pas surprenant que la plupart des gens s'attendent à une forme de contrôle externe et indépendant pour encadrer l'IA. Tous pays confondus, 71% des personnes interrogées estiment qu'une réglementation sur l'IA est nécessaire. Moins d'une personne sur cinq (17%) estime qu'une réglementation sur l'IA n'est pas nécessaire, les 12% restants étant partagés sur ce point. Les citoyens se montrent largement favorables à diverses formes de régulation. Comme illustré ci-dessous, la majorité des personnes (64 à 70%) s'attend à ce que diverses instances soient impliquées dans l'encadrement réglementaire de l'IA. Cela inclut le gouvernement et/ou les régulateurs existants, les industries utilisant ou développant l'IA, la corégulation, ou encore un organisme de régulation indépendant et spécialisé dans l'IA.

les attentes en matière de réglementation de l'IA : « je pense que l'IA devrait être réglementée par... » (%)



C'est pour cette raison que le *System Chief Executives Board for Coordination* des Nations Unies a établi une série de principes pour l'application éthique de l'IA, notamment :

- ne pas causer de préjudice
- objectif défini, nécessité et proportionnalité
- sûreté et sécurité
- équité et non-discrimination
- durabilité
- droit au respect de la vie privée et protection des données
- surveillance et décision humaines
- transparence et explicabilité
- responsabilité et redevabilité
- inclusion et coopération

La confiance et des contrôles appropriés sur la collecte, le stockage et l'utilisation des données sont des prérequis indispensables à une adoption plus poussée de l'IA. Pour en garantir le déploiement éthique, l'élaboration d'un ensemble de lignes directrices et de principes au niveau sectoriel et/ou des entreprises peut renforcer la confiance du public avant la construction de cadres réglementaires appropriés et équilibrés par les décideurs politiques.





bonnes pratiques.

randstad s'engage à façonner le monde du travail de manière durable et responsable : nos bonnes pratiques

Randstad est la plus grande entreprise de talents au monde et un partenaire de choix pour les clients et les talents. En 2022, sur nos 39 marchés, nous avons aidé plus de 2 millions de personnes à trouver un emploi et conseillé plus de 230 000 clients sur leurs besoins en talents. Randstad aide les personnes à réaliser tout leur potentiel et à rester pertinentes dans un monde du travail en constante évolution. Conscients de l'importance du travail dans la vie de chacun, nous consacrons du temps à comprendre ce qui compte vraiment pour les talents. Plus nous connaissons la personne, plus nous pouvons l'aider à trouver l'emploi qui lui convient le mieux.

Afin de promouvoir l'égalité des chances, Randstad participe au développement et à la mise en œuvre de nombreux programmes d'innovation sociale visant à améliorer l'employabilité des personnes. Par nos actions quotidiennes, nous voulons contribuer à un marché du travail fluide et durable dans lequel personne n'est laissé pour compte. Nous facilitons également les transitions professionnelles, tout en veillant à la protection sociale et à un revenu acceptable. Nous agissons en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie grâce à l'acquisition et au développement des compétences.

En tant que leader mondial des services RH, Randstad se doit de donner l'exemple dans un environnement toujours plus digitalisé. Voici un aperçu de la façon dont le groupe contribue à garantir un monde du travail dans lequel l'IA est utilisée de manière éthique, responsable et durable.

2 M

de personnes accompagnées vers l'emploi

230 k

clients conseillés dans leurs besoins en talents

exemples de bonnes pratiques sur nos marchés.

Principes de Randstad en matière d'IA

Chez Randstad, nous croyons que notre passion pour l'humain alliée à la puissance de la technologie permet d'obtenir les meilleurs résultats pour aider les individus et les organisations à réaliser pleinement leur potentiel. En tant que grande entreprise dans le domaine des ressources humaines, nous faisons partie intégrante de la société. C'est pourquoi nous avons conscience que, pour la plupart des individus, le contact humain est fondamental, surtout lorsqu'il s'agit d'événements aussi importants que la recherche d'un emploi. Les meilleurs résultats se produisent grâce à ce que nous appelons le «tech & touch», alliance de technologies de pointe et de processus de prise de décision humains pertinents.

Au fil des ans, nous avons expérimenté de nombreuses technologies de pointe pour accélérer et améliorer la relation humaine entre les demandeurs d'emploi, les consultants et les responsables du recrutement de nos clients. Nous avons recours à des technologies innovantes, notamment des systèmes d'intelligence artificielle, et nous adoptons des solutions digitales sans compromettre l'interaction humaine lorsqu'elle est la plus efficace et qu'elle apporte de la valeur ajoutée. Ces technologies sont appliquées à différents stades de notre processus, et ce sont toujours les humains qui en assurent le contrôle.

Alors que son usage devient de plus en plus courant, non seulement chez Randstad mais dans le monde entier, des questions se posent sur le rôle que doit jouer l'IA dans la vie des gens et sur les recommandations qui doivent accompagner l'usage de cette technologie. Pour répondre à ces questions, Randstad a défini [ses propres principes en matière d'IA](#)⁰⁴.

Complétant ses valeurs fondamentales – connaître, servir, faire confiance, rechercher la perfection et promouvoir les intérêts de chacun – et conformes aux principes commerciaux du groupe, ces principes définissent nos ambitions et notre engagement en faveur d'une utilisation responsable de l'IA. Ils constituent une base commune pour le groupe et ses parties prenantes, dans un contexte de

développement rapide de l'IA. Randstad propose des principes adaptés et cohérents avec les meilleures pratiques du moment. Ces principes sont résolument ambitieux. Ils continuent à être perfectionnés à mesure que la technologie qu'ils concernent évolue.

Pleinement engagés dans l'utilisation éthique et responsable de l'IA, les principes de Randstad ont été publiés en 2019. Parce que l'IA responsable est un sujet essentiel, Randstad procède régulièrement à l'audit interne de ses systèmes de matching utilisant de l'IA⁰⁵. En complément, le groupe mène des expérimentations et partage ses observations en matière de réduction des biais dans les systèmes de recommandation alimentés par l'IA. Le groupe a également étudié la pertinence des données synthétiques (données créées artificiellement par l'IA) pour mesurer les biais algorithmiques tout en préservant la confidentialité⁰⁶. En interne, Randstad intègre des évaluations de l'impact éthique des données et de l'IA dans ses méthodes de travail concernant les nouvelles technologies développées ou acquises, afin de promouvoir l'éthique dès la conception et, dans le même temps, d'éduquer et de sensibiliser ses collaborateurs à l'importance de ces questions.

De plus, dans le but de contribuer au progrès de ce domaine et de rester à la pointe des développements dans ce secteur stratégique, Randstad a rejoint un consortium de premier plan créé pour le projet de recherche financé par l'UE intitulé «Fairness and Intersectional Non-Discrimination in Human Recommendation» (FINDHR). Ce projet se concentre sur le développement d'algorithmes de recrutement basés sur l'IA non discriminatoires⁰⁷.

Adhésion à des programmes ciblés sur l'IA

World Employment Confederation (WEC)

Randstad est membre du World Employment Confederation (WEC). Les organisations adhérentes de cette confédération, en tant que leaders de l'industrie des services RH, ont convenu d'un ensemble de principes pour guider le déploiement de l'IA dans l'industrie du recrutement et de l'emploi.

Au cœur de ces principes se trouve la nécessité de placer les personnes au cœur du dispositif. Les systèmes d'IA utilisés dans le secteur du recrutement et de l'emploi doivent être bénéfiques pour les individus et la société dans son ensemble. Ils doivent être conçus pour améliorer les capacités humaines, avec des protocoles clairs assurant leur constante supervision et contrôle par l'humain. La transparence, l'explicabilité et la traçabilité doivent être garanties afin de comprendre comment ces systèmes parviennent à leurs décisions.

L'équité, la non-discrimination, la diversité, l'inclusion et le respect de la vie privée – principes auxquels les membres du WEC se conforment dans leurs pratiques quotidiennes – sont également des valeurs à respecter pour un usage éthique de l'IA dans l'emploi. Alors que les principes du WEC stipulent que les acteurs déployant des systèmes d'IA restent à tout moment responsables de leur utilisation, le secteur estime également que des cadres de gouvernance transparents et responsables doivent être mis en place. Le WEC est déjà mobilisé avec les parties prenantes concernées, telles que les gouvernements, la société civile et les universités, dans un processus de réflexion sur ces cadres, tant au niveau mondial qu'au niveau européen.

Étant donné la nature évolutive de l'IA, le code de conduite du WEC constitue un ensemble de principes qui seront adaptés au fil du temps. Ses membres ont le devoir d'appliquer ces principes éthiques dans leur utilisation de l'IA.

FINDHR

Randstad participe également à un consortium de premier ordre impliquant des institutions académiques, des organisations de la société civile (par exemple, AlgorithmWatch) et des entreprises dans le cadre du projet «Fairness and Intersectional Non-Discrimination in Human Recommendation» (FINDHR) financé par l'UE. Le projet se concentre spécifiquement sur la question des biais algorithmiques dans le secteur RH.

Les objectifs du projet FINDHR sont les suivants :

- créer de nouvelles façons de mesurer les biais algorithmiques,
- proposer des mises en œuvre techniques de dispositifs réduisant les biais
- intégrer de manière significative l'expertise humaine dans les systèmes de recrutement algorithmiques (c'est-à-dire les systèmes de recommandation pour les emplois / demandeurs d'emploi).

En France

Très engagées sur le plan technologique, les équipes françaises du groupe ont développé des outils de recrutement non discriminants dans leur conception ainsi que des outils de suivi et de sensibilisation aux questions de diversité.

Chatbot intelligent

Le groupe Randstad France a notamment développé Randy, un chatbot de pré-recrutement intelligent. Entièrement automatisé, ce chatbot interagit avec les candidats tout en apprenant de ces échanges. Détecteur d'opportunités pour les candidats, il identifie les emplois disponibles correspondant à leurs profils et les accompagne tout au long du processus de présélection. Il aide aussi les consultants à détecter les talents. Randy intègre une intelligence artificielle de reconnaissance naturelle du langage pour rendre la conversation fluide. À travers une discussion informelle, il est capable de cerner les compétences techniques et comportementales du candidat. En s'appuyant sur un algorithme apprenant, il optimise la recherche d'emploi et l'adéquation entre un profil et une offre.

Création d'annonces d'emploi performantes

Depuis 2022, le groupe a déployé Thinkeo, un outil basé sur l'IA générative pour accompagner ses consultants dans la rédaction de leurs offres d'emploi. Cet outil permet de créer des annonces d'emploi pertinentes et attractives en quelques minutes et d'augmenter le nombre de candidatures. Il faut désormais compter environ cinq minutes pour générer une annonce, alors que cela prenait une vingtaine de minutes auparavant. Les consultants peuvent réinvestir le temps ainsi gagné dans des tâches à plus forte valeur ajoutée.

Contribution à l'élaboration de bonnes pratiques

Par ailleurs, le groupe a participé à l'élaboration du guide «[Recruter avec des outils numériques sans discriminer](#)»⁰⁸, édité par le Défenseur des droits en 2014. Prolongeant ses réflexions en matière d'intelligence artificielle, il a co-créé en 2018 une chaire à [Centrale Supélec sur « L'intelligence artificielle au service du recrutement »](#)⁰⁹, et a participé en 2020 au rapport de l'Institut Montaigne intitulé «[Algorithmes : contrôle des biais S.V.P.](#)»¹⁰.

Objectif IA pour former 500 000 personnes à l'IA

Entre 2020 et 2022, le groupe a soutenu le programme [Objectif IA](#)¹¹ mené par l'Institut Montaigne (think tank indépendant) et OpenClassrooms (leader de la formation en ligne) en partenariat avec la Fondation Abeona (association qui défend l'équité dans la science des données). Cette initiative vise à former au moins 500 000 personnes aux fondamentaux de l'IA.

07 https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=18909

08 <https://www.centralesupelec.fr/fr/randstad-et-centralesupelec-sassocient-pour-creer-une-chaire-sur-lintelligence-artificielle-et-le>

09 <https://www.institutmontaigne.org/publications/algorithmes-controle-des-biais-svp>

10 <https://openclassrooms.com/fr/courses/6417031-objectif-ia-initiez-vous-a-lintelligence-artificielle>





références.

- 01 <https://www.grouperandstad.fr/publication/etudes/lia-menace-t-elle-lemploi-pour-les-travailleurs-la-technologie-est-plutot-un-accelerateur-de-carriere/>
- 02 <https://www.adalovelaceinstitute.org/wp-content/uploads/2023/06/Ada-Lovelace-Institute-The-Alan-Turing-Institute-How-do-people-feel-about-AI.pdf>
- 03 [Trust in Artificial Intelligence, KPMG \(2023\)](#)
- 04 <https://www.grouperandstad.fr/wp-content/themes/groupe-randstad-2017/docs/fr/principes-randstad-ia.pdf>
- 05 [mensenrechten.nl](https://www.mensenrechten.nl)
- 06 [End-to-End Bias Mitigation in Candidate Recommender Systems with Fairness Gates](#)
- 07 findhr.eu/
- 08 https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=18909
- 09 <https://www.centralesupelec.fr/fr/randstad-et-centralesupelec-sassocient-pour-creer-une-chaire-sur-lintelligence-artificielle-et-le>
- 10 <https://www.institutmontaigne.org/publications/algorithmes-controle-des-biais-svp>
- 11 <https://openclassrooms.com/fr/courses/6417031-objectif-ia-initiez-vous-a-lintelligence-artificielle>



nous serions ravis
de recueillir vos réflexions
et vos commentaires,
contactez-nous.

direction de la communication
communication@randstad

contact affaires publiques
Marie Le Quellec
marie.lequellec@randstad.fr

contact presse
Stéphy Déka
stephy.deka@randstad.fr



partner for talent*.