

CHARTRE ALGORITHMES,
INTELLIGENCE ARTIFICIELLE
—— ET RECRUTEMENT ——

Charte Algorithmes, Intelligence artificielle et Recrutement

Le recours à l'intelligence artificielle s'impose progressivement dans le domaine des ressources humaines et se développe considérablement dans le recrutement à travers de nouveaux outils algorithmiques visant à « prédire » la réussite et la performance d'un candidat dans un futur poste ou une future entreprise. Même s'ils permettent de traiter des volumes de données importants et d'explorer différemment les candidatures, l'utilisation de ces outils nécessite de se poser les bonnes questions.

Les signataires de « la charte algorithmes, intelligence artificielle et recrutement » manifestent leur volonté d'avoir recours à des systèmes algorithmiques dans le recrutement à la seule condition que ceux-ci soient développés et utilisés dans le respect des droits fondamentaux des candidats à un emploi.

Par conséquent, les utilisateurs de systèmes algorithmiques dans le cadre de l'identification, l'évaluation ou la sélection de candidats à un emploi s'engagent à :

- **Avoir une approche responsable et équitable** et avoir recours à des traitements respectant des principes de neutralité et transparence, dont le caractère prédictif de réussite et performance dans un poste repose sur une évaluation objective et fiable des aptitudes et compétences techniques, des compétences comportementales et/ou des motivations du candidat.
- **Informers clairement le candidat** de l'utilisation d'un système algorithmique destiné à filtrer sa candidature.
- **Lui donner accès à une explication claire et compréhensible des objectifs** du traitement algorithmique, de ses modalités, de ses fonctions, des impacts attendus et des résultats obtenus.
- **Veiller ce que les données utilisées** par les algorithmes :
 - **aient été collectées de manière légitime**, avec le consentement du candidat, qu'il ait rendu publiques ses données personnelles à cet effet (Sites emploi, CVthèques, réseaux sociaux, articles de blog ...) ou qu'il les ait transmises sciemment en étant informé de leur utilisation
 - **respectent la vie privée et la dignité des personnes** et n'aient pas un caractère directement ou indirectement **discriminatoire** ou prohibé par la loi (articles 9.1 RGPD et L 1132 -1 du code du travail)

- **soient limitées à ce qui est nécessaire** (minimisation), proportionnées et pertinentes au regard du processus de recrutement. Ainsi toute donnée n’ayant aucun caractère prédictif fiable et avéré sur la réussite du candidat devra être exclue.

- **Régulièrement analyser et contrôler les impacts du traitement**, à identifier et tester les biais potentiels des données et des algorithmes eux-mêmes afin de s’assurer de l’équité des résultats attendus et se prémunir contre les risques de discrimination.

- **Appliquer un principe de précaution dans la lecture et l’analyse des résultats** basés sur des algorithmes, en particulier en cas de recours à du « matching » prédictif ; ces outils étant configurés puis entraînés à partir d’un certain nombre d’hypothèses, de prérequis et de données issues du passé qui ne sont pas infaillibles (du fait du manque de diversité des parcours, voire de discriminations directes ou indirectes, dans le passé ou de la non-prise en compte de compétences nouvelles par exemple). De même veiller à être vigilant sur le fait qu’une corrélation entre deux variables ne prouve pas forcément une causalité.

- **Garder la pleine maîtrise des hypothèses et des paramétrages** et ne pas recourir à des outils d’apprentissage qui ne permettraient ni ne garantiraient l’intelligibilité, la traçabilité et la fidélité des résultats.

- **Former et sensibiliser tous leurs collaborateurs** qui élaborent ou utilisent des systèmes algorithmiques dans le cadre de recrutements à la lutte contre les discriminations et à la protection des données personnelles.

- **Rendre les algorithmes auditables** par des personnes extérieures en leur donnant accès aux codes sources ou, à tout le moins, en leur permettant d’effectuer des tests afin de vérifier l’impact des algorithmes, ses potentiels biais et ses conséquences non intentionnelles.

- **Veiller à ce que les algorithmes soient des outils d’aide à la décision** qui ne se substituent pas à la décision humaine dans la sélection des candidats.

- **Garder la maîtrise du processus décisionnel**, expliquer les résultats au candidat et lui permettre le cas échéant de s’exprimer suite à un traitement algorithmique.

- **Assumer pleinement la responsabilité** liée à l’utilisation des algorithmes.

- **S’assurer que leurs sous-traitants respectent les mêmes engagements.**

Nom du signataire :

Organisme/Société :

Date :