



UNIL | Université de Lausanne

Équité et transparence dans la sélection algorithmique du personnel

Prof. Mauro Cherubini

11ème congrès HR sections Romandes
9 Septembre 2024

Le recrutement en ligne devient monnaie courante

Le recrutement à distance est la méthode la plus choisie par la plupart des entreprises pour trouver des talents et il est facilité par les entretiens en ligne et les systèmes de suivi des candidats.



Le marché du recrutement en ligne est en croissance

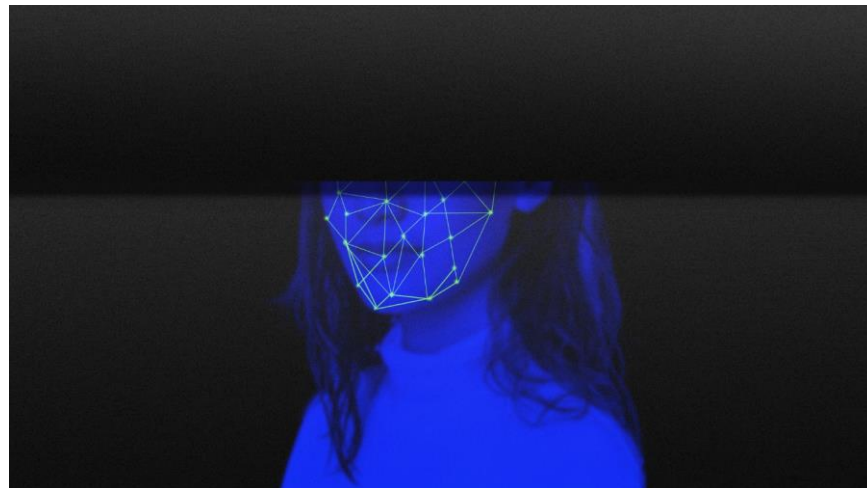
- Le chiffre d'affaires du marché du recrutement en ligne devrait atteindre **58,0 milliards** de dollars en 2032, avec un taux de croissance de **6,4 %** (source [market.us](https://www.market.us))
- En 2017, une enquête menée auprès de professionnels des RH a révélé que **80 %** des répondants ont déclaré utiliser le recrutement en ligne dans le cadre de leur stratégie (source [statista](https://www.statista.com))
- Une enquête IBM réalisée fin 2023 auprès de plus de 8 500 professionnels de l'informatique dans le monde a montré que 42 % des entreprises utilisaient des **algorithmes de sélection** basés sur des méthodes d'IA « pour améliorer le recrutement et les ressources humaines » (source [IBM survey](https://www.ibm.com))

Recrutement algorithmique vs. recrutement traditionnel

- L'entretien des candidats **prend du temps**, l'évaluation en ligne permet de présélectionner les candidats ;
- L'évaluation en ligne peut aider l'entreprise à **filtrer les candidats** en fonction de leur profil de personnalité avant de les emmener plus loin dans l'écosystème ;
- Un logiciel d'évaluation en ligne peut aider à **personnaliser la recherche** des bonnes employées en posant les bonnes questions en fonction du poste ;
- Le recrutement est basé sur des **scores objectifs** des réponses fournies par les candidats plutôt que sur des opinions et des impressions.

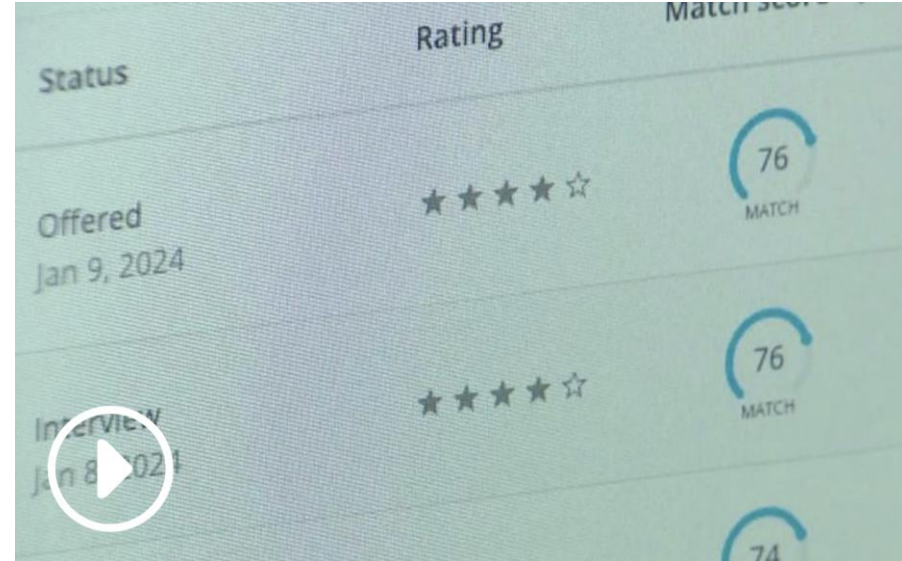
Les algos ML sont sujet à toutes sortes de biais

- Faible précision de la reconnaissance faciale [\[+\]](#)
- Discrimination fondée sur le sexe ou la race
- Discrimination fondée sur l'âge [\[+\]](#)
- Biais envers les populations minoritaires [\[+\]](#)



Le recrutement algorithmique est doublement opaque

- Les résultats des algorithmes d'IA sont traditionnellement **difficiles à interpréter**, c'est pourquoi les recruteurs peuvent avoir du mal à comprendre comment les candidats ont été notés ;
- Les candidats n'ont généralement pas accès à la logique du processus de recrutement et reçoivent **peu ou pas de retour** après l'entretien.



Les recruteurs doivent surveiller les algorithmes

- Les décisions finales doivent toujours être prises par des humains pour garantir la responsabilité ;
- Les explications de l'IA peuvent aider à réduire la dépendance excessive ou à surmonter la sous-dépendance lorsque les explications sont correctement formulées [±]

Overall Performance Rating and Comments

Score
0.952

The candidate made a remarkable positive impression, demonstrating exceptional self-promotion skills. Throughout the interview, they maintained excellent composure and showcased outstanding communication abilities. They articulated their experiences and qualifications with clarity and confidence. Notably, their ability to manage stress was exemplary, handling challenging questions with poise and thoughtfulness. Overall, the candidate's performance was highly commendable, reflecting a strong potential for success in the role.

Le feedback permet aux candidats de s'améliorer

- Les justifications des LLM, comme le raisonnement par chaîne de pensée, peuvent fournir des points exploitables aux candidats sur lesquels travailler [±]
- Recevoir des commentaires exploitables à la suite de l'entretien peut renforcer la motivation des candidats [±]

Question1: Describe a time when your workload was heavy and how you handled it.

Answer: During the placements in final year of graduation, I had to prepare for campus drives and GATE at the same time. In that time prioritised the work by giving more importance to placements as GATE was after four months. I continued to attend classes for GATE so that I remain in touch with the syllabus and preparing for the placements in the rest of the time. After placements I switched my attention back to GATE.

Automated score: 4

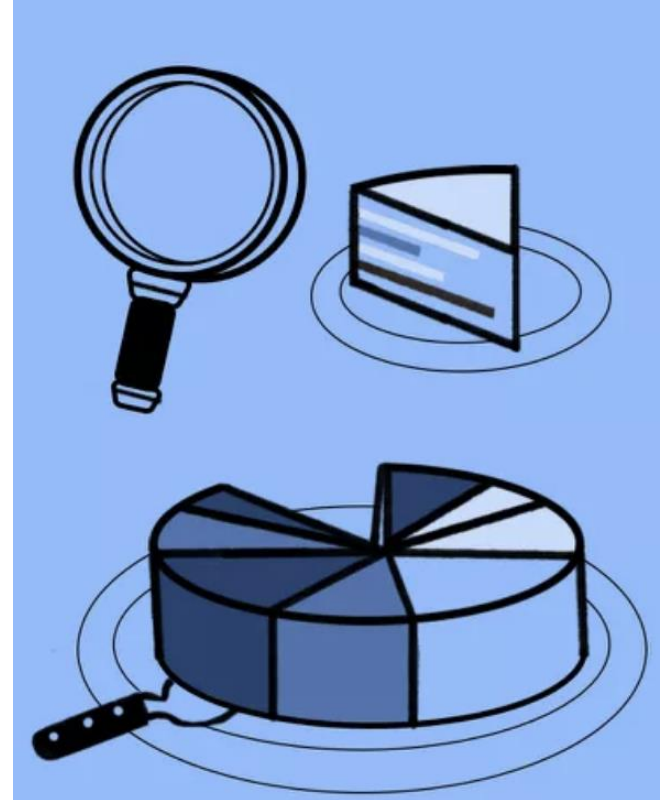
Rationale:

I would rate the answer a 4 out of 5 for self-promotion.

The answer provides specific examples of the candidate's ability to handle a heavy workload, prioritize tasks, and balance multiple responsibilities. This demonstrates the candidate's time management skills, flexibility, and adaptability. However, to make it a 5 out of 5 for self-promotion, the answer could have been framed in a way that highlights the candidate's achievements and successes in handling the workload, rather than simply describing the steps they took to manage it. For example, the candidate could have mentioned if they received any recognition or rewards for their efforts during the placement process.

L'audit algorithmique garantit l'équité

- Dans l'audit algorithmique, une partie indépendante évalue un système à la recherche de biais [±]
- La disparité démographique conditionnelle est une mesure utile pour explorer la discrimination directe et indirecte dans tout processus de sélection [±]



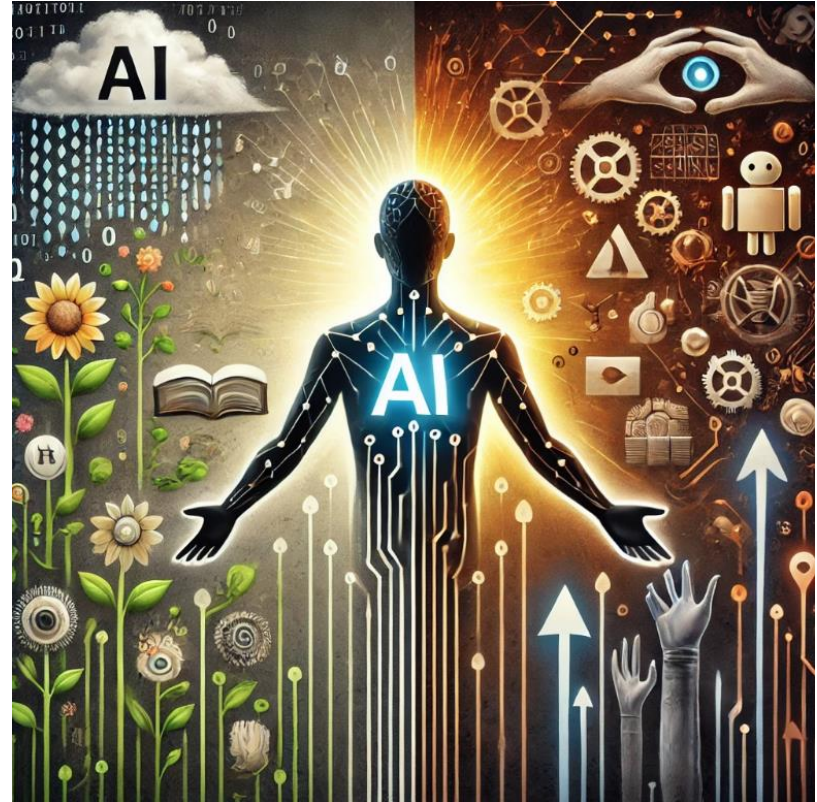
Conclusion

L'IA n'est pas mauvaise.

La façon dont nous l'utilisons peut être propice à des améliorations ou à des abus.

Questions et réponses

Mauro.Cherubini@unil.ch



Références

1. [Why Organizations are moving towards an Online Assessment Platform](#)
2. [Online Recruitment Statistics: New Hiring Strategy](#)
3. [AI hiring tools may be filtering out the best job applicants](#)
4. [EEOC Settles First AI Hiring Bias Lawsuit](#)
5. [Former make-up artist says she lost her job after being marked down by AI tool](#)
6. [AI Use on the Rise, Ethics Questions Remain](#)
7. [The Role of AI in Modern Recruitment Strategies](#)
8. [Conditional Demographic Disparity \(CDD\)](#)
9. [Why Fairness Cannot Be Automated](#)
10. [Auditing employment algorithms for discrimination](#)
11. <https://www.fastcompany.com/90597594/ai-algorithm-auditing-hirevue>

Credits

[2] Photo by [LinkedIn Sales Solutions](#) on [Unsplash](#)

[5] Photo by [Anh Tuan To](#) on Unsplash

[6] Photo from [Skynews](#)

[9] [Investopedia](#) / Daniel Fishel

[10] Illustration generated by [ChatGPT](#)