

# DRH : L'intelligence artificielle réinvente le recrutement

- Publié le 6 novembre 2018



[Olivier Mégean](#)

Président chez demain.ai

[25 articles](#)

L'IA pourrait bien apporter transparence et équité dans la gestion des candidatures

À l'heure de l'intégration des capacités de l'IA dans l'entreprise, les DRH disposent de nouveaux outils de recrutement. **Et c'est tant mieux !**

L'apprentissage machine et l'IA commencent à apporter aux directions des ressources humaines de nouveaux outils leur permettant d'être plus performants (et objectifs) en terme d'attraction et de sélection des collaborateurs. Car le recrutement est l'une des tâches les plus complexes de l'entreprise du XXIème siècle pour la simple raison qu'il s'agit du choix d'un(e) candidat(e) humain(e) par un autre être humain.

Or, nous sommes bourrés de préjugés et d'influences diverses (conscientes ou inconscientes). En IA, on appelle cela des biais. Biais sur les données et biais algorithmiques.

**Les biais s'expriment dès l'écriture de la fiche de poste.** Si le poste est existant et qu'il s'agit d'un remplacement, c'est plus simple. Les compétences requises et le descriptif des tâches sont connus. Lorsqu'il s'agit d'une création de poste, c'est plus complexe. Bien souvent, on cherche alors le mouton à 5 pattes, la perle rare, ... un profil complexe, chargé d'éléments subjectifs en terme de compétences, de capacité à intégrer une équipe déjà en place et de potentiel d'évolution. En général, la vision business d'un manager est "traduite" en compétences et qualités indispensables à la bonne réalisation de la mission.

La rédaction de l'annonce, quant à elle, est relativement normée, ce qui permet d'éviter la fantaisie créatrice de certains "recruteurs" et, par voie de conséquence, de limiter les biais. Sa diffusion sur les plateformes numériques (LinkedIn, RegionsJob, Leboncoin ...) contribue à homogénéiser la forme et le fond de l'annonce. Evidemment, si on choisit de s'adjoindre les services d'un cabinet de recrutement, les influences, les contacts et la compréhension du besoin par le recruteur vont considérablement "orienter" la sélection.

**Se pose alors la question du tri des CV ; et là, c'est le grand n'importe quoi !**

Si vous avez déjà eu, comme moi, l'occasion de trier une centaine de CV, alors, vous êtes pleinement conscient de l'imprécision, voire des erreurs d'aiguillage qui ne manquent pas de se produire quand on se livre à cet exercice périlleux. Comment affirmer que vous avez porté une attention tout aussi grande et objective au 3è, 47è et 93è curriculum vitae ? Impossible.

**Le tri humain est éminemment subjectif !**

Le tri par l'intelligence artificielle peut apporter une correction à ce biais. Les systèmes de tri en sont à leurs balbutiements et les essais/erreurs de l'IA se multiplient actuellement dans ce domaine. Aujourd'hui, ce n'est pas la solution miracle.

L'échec de l'IA d'Amazon dans l'aide au recrutement de postes techniques d'informaticien(ne)s en est l'illustration la plus récente. Les données d'apprentissage, composées de l'historique des recrutements de la firme, ont conduit l'algorithme de tri à reproduire un biais favorisant les hommes par rapport aux femmes. Amazon a cessé d'utiliser cette solution. Or, c'est l'analyse de ces essais qui permettent de corriger les erreurs comme l'a très justement souligné Aurélie Jean, spécialiste française des algorithmes, dans un article paru dans le magazine Le Point\*.

D'autres outils, développés par des pure players dans les ressources humaines et l'IA, comme Ideal par exemple, semblent mieux fonctionner à l'échelle. Ideal a déployé sa technologie au sein de la chaîne américaine de librairies Indigo qui reçoit environ 2 200 CV chaque semaine. Grâce à cette solution IA, les coûts de recrutement y ont été réduits de 71% et le nombre de candidats qualifiés multipliés par 3. L'efficacité du recrutement à globalement été multipliée par 3,7.

**Les solutions d'intelligence artificielle rendent le recrutement beaucoup plus efficace et peuvent contribuer à corriger les biais inhérent à cette activité.**

D'autres outils IA peuvent également assister les professionnels des ressources humaines dans les toutes premières phases d'entretien de sélections, voire, comme c'est le cas chez Google, de définir le nombre optimal d'entretiens qui doivent être menés dans le cadre d'un processus de recrutement réussi (4).

L'IA est en train de révolutionner la fonction recrutement.

## **DRH êtes-vous prêt pour l'IA?**

*\*Pourquoi il faut défendre Amazon et son algorithme de recrutement*

*Lepoint.fr : 26 octobre 2018*

Attention tout comme avec le Big data, le recrutement par l'IA ne pourra se substituer pleinement aux fonctions de recruteur sous prétexte que ce dernier peut avoir des opinions ou des jugements, des avis, des sentiments positifs ou négatifs. Le candidat aussi à des avis, préjugés, qualités, failles et forces. Et encore heureux. L'être humain est ne peut être rendu à son endroit à une somme d'algorithmes simulant risques et succès d'une personnalité au sein d'une entreprise sur la base d'un CV. La rencontre reste primordiale afin d'assurer le contact dont chacune des parties à besoin pour entamer une relation ou non. L'homo-economicus par l'exclusivité du traitement du recrutement via l'IA et le Big data est un pari plus que risquer puisque ne tient pas compte des subtilités sous jacentes de la nature humaine. Et de nombreuses surprises seraient à prévoir. Notamment l'apparition de candidats clones par exemple.

Images



## **Olivier Mégean**

**Président chez demain.ai**

**Plus de Olivier Mégean**