



# Boîte à outils d'IA pour les responsables de l'acquisition de talents



Tirez parti des avantages et des défis de l'IA dans le recrutement

L'avenir du travail est déjà bouleversé par l'essor des technologies d'IA sophistiquées. Et les changements ne concernent pas seulement les emplois, mais le processus de recrutement lui-même. Les outils d'IA aident les recruteurs à embaucher plus efficacement en automatisant les tâches répétitives et en passant au crible de grands volumes de données pour découvrir des talents au-delà des qualifications traditionnelles. Elle présente également des risques, notamment en ce qui concerne les biais cachés. Naviguer entre le potentiel et les pièges de l'IA peut s'avérer difficile, même pour les responsables de talents les plus aguerri(e)s. Cette boîte à outils vous donne des conseils et des stratégies essentiels pour recruter plus intelligemment, favoriser un recrutement axé sur les compétences et atténuer les risques liés à la mise en œuvre de technologies d'IA. Poursuivez la lecture pour découvrir comment utiliser l'IA de manière plus productive et responsable.



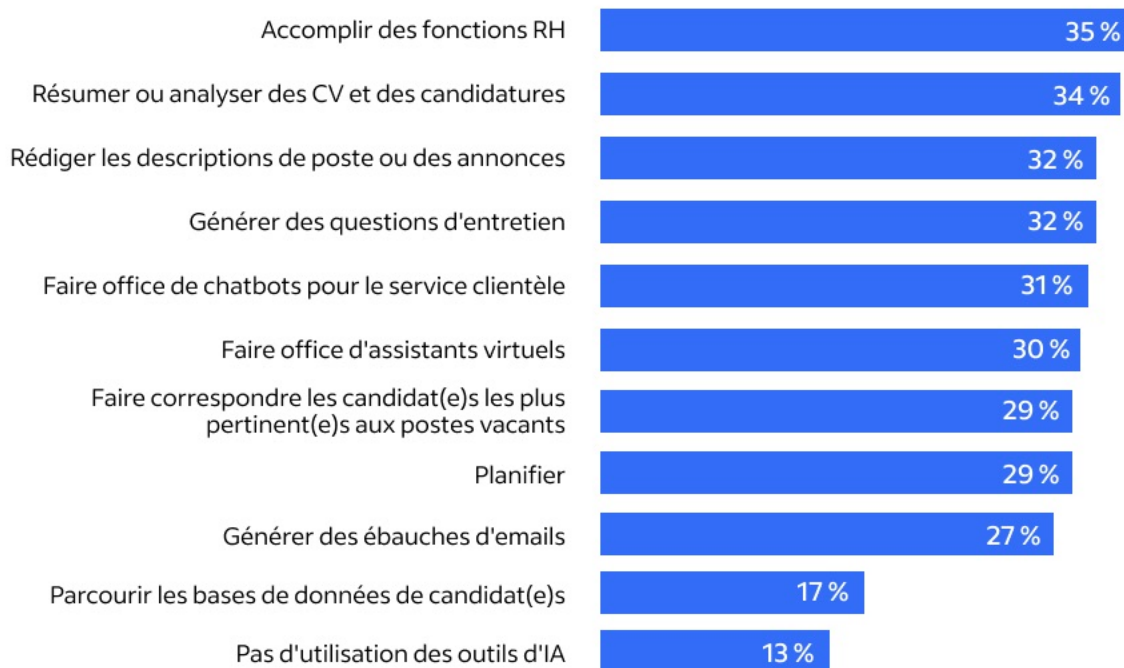
# Recrutez plus intelligemment

## L'IA peut améliorer la productivité

L'IA devient un outil majeur pour aider les professionnel(le)s de l'acquisition de talents à travailler plus efficacement en automatisant les tâches routinières et en améliorant la prise de décision. De la simplification de la présélection des candidat(e)s à la gestion des tâches administratives, l'IA permet aux équipes RH de se concentrer davantage sur les priorités stratégiques et l'engagement des collaborateurs.

## Comment les responsables RH/acquisition de talents utilisent les outils d'IA

Notre enquête auprès des responsables RH/de l'acquisition de talents vous donne des idées sur la manière dont vous pourriez utiliser l'IA dans le recrutement.



Source : enquête commissionnée par Indeed, réalisée par Censuwide aux États-Unis et sur six marchés mondiaux

## Conseil de pro : réinventez le recrutement et améliorez vos compétences

Bien qu'il soit très peu probable que l'IA générative remplace le poste d'une personne, quelqu'un qui sait comment l'utiliser de manière productive détiendra très certainement un avantage majeur. Le moment est venu pour les chercheurs d'emploi et les employeurs d'explorer ces outils, de découvrir leur fonctionnement, d'évaluer leurs points forts et faibles et d'analyser leur impact sur tous les types d'emplois.



# Saisissez chaque opportunité

## L'IA favorise le recrutement axé sur les compétences

En se concentrant sur les compétences plutôt que sur des critères traditionnels tels que les diplômes ou les intitulés de poste, l'IA peut aider les recruteurs à repérer rapidement les talents cachés parmi une pléthore de profils, tout en réduisant les biais dans le processus de recrutement. De cette façon, l'IA permet aux entreprises de constituer des équipes plus diverses et pertinentes qui s'alignent sur les exigences spécifiques de chaque poste.



## Pourquoi adopter le recrutement axé sur les compétences ?

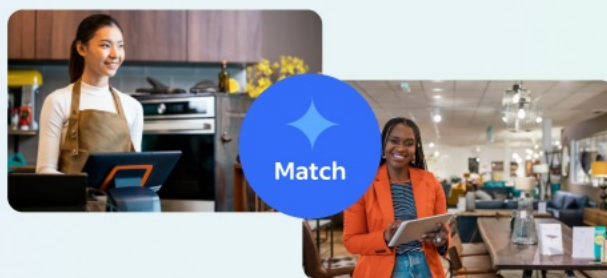
- Les responsables du recrutement qui optent pour le recrutement axé sur les compétences trouvent qu'il est plus facile de trouver des candidat(e)s pertinent(e)s<sup>1</sup>.
- Le recrutement axé sur les compétences « présélectionne » les chercheurs d'emploi sous-représentés dans la population active, améliorant ainsi la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance globales.
- Les organisations ayant une stratégie de recrutement axé sur les compétences ont une meilleure vision du potentiel d'apprentissage et de croissance des collaborateurs à mesure que l'économie évolue au fil du temps.

1. Carlton, A. (20 juin 2024), Guide pour le recrutement axé sur les compétences, Indeed Lead

## Conseil de pro : utilisez l'IA pour obtenir un matching axé sur les compétences

L'IA générative est capable de traiter, d'organiser et de formuler des conclusions à partir de grandes quantités de données non structurées. Auparavant, les candidat(e)s devaient reprendre les termes exacts d'une description de poste pour être identifié(e)s comme des matchs potentiels.

L'employé(e) a une expérience de tenue de caisse dans un café



L'employeur souhaite une expérience dans un point de vente

## Conseil de pro : élargissez votre définition d'un profil pertinent

Pour que l'IA vous aide à mettre en œuvre une stratégie de recrutement axé sur les compétences, vous devez adapter votre propre approche et la baser sur les compétences également.

- Rédiger des descriptions de poste basées sur les compétences
- Supprimer les exigences en matière de diplômes
- Supprimer ou réduire les exigences en matière d'années d'expérience
- Poser des questions de présélection basées sur les compétences
- Utiliser des outils d'évaluation basés sur les compétences
- Évaluer les candidat(e)s en fonction de leur formation non diplômante

# Gérez les risques

## L'IA peut reproduire les biais à grande échelle

Bien que nous reconnaissons que l'IA puisse potentiellement rendre le recrutement plus équitable et efficace, les biais demeurent un risque réel. Pour utiliser efficacement l'IA, les professionnel(le)s de l'acquisition de talents doivent comprendre comment les modèles ont été développés et entraînés, les auditer et les surveiller afin de détecter les biais, et prendre des mesures proactives pour contrer tout biais encodé dans leurs systèmes.

« Si nous laissons l'IA communiquer selon ses apprentissages issus du monde en général, elle reproduit toutes sortes de biais. »

Abby Holtfort, Coordinatrice Indeed Workplace Operations et Coprésidente du groupe iPride & Gender Identity

### Conseil de pro : favorisez l'inclusivité

En redoublant d'efforts pour vous assurer que vos processus et vos pratiques de recrutement sont exempts de biais, vous limitez les risques que vous prenez en tant qu'employeur.

- Demandez à un collaborateur sensibilisé aux pratiques de recrutement inclusives de vérifier les descriptions de poste générées par l'IA avant de les publier.
- Rédigez des politiques employeur globales et inclusives en matière d'égalité d'accès à l'emploi qui vont plus loin que ce qu'exige la loi.
- Prenez le temps de rassurer les groupes marginalisés sur le fait que leur candidature est encouragée et traduisez cela dans vos pratiques de recrutement.
- Envisagez la création d'un comité d'éthique de l'IA chargé d'établir des lignes directrices pour une utilisation éthique de l'IA et d'évaluer régulièrement la mise en œuvre des nouvelles technologies.
- Formez et sensibilisez les équipes pour qu'elles tirent parti des technologies d'IA générative de manière responsable et en toute sécurité dans le cadre de leur travail.



### Conseil de pro : testez l'absence de biais

Procédez à une analyse contrefactuelle pour tester l'existence de biais cachés dans vos outils et systèmes. Par exemple, si vous utilisez un outil d'IA pour classer les CV, essayez de changer le nom du ou de la candidat(e) ou encore l'école fréquentée pour voir si le classement change à son tour. Même une petite modification peut aider à déterminer si un outil donné est involontairement discriminatoire à l'égard de certains groupes.

## L'IA en tant que partenaire stratégique

À mesure que l'IA évolue, elle jouera un rôle de plus en plus important dans l'élaboration des stratégies et des opérations RH. En adoptant l'utilisation d'outils d'IA pour améliorer l'efficacité, débloquent de nouvelles opportunités de recrutement et atténuent les risques potentiels, les responsables de l'acquisition des talents peuvent s'adapter aux exigences du recrutement et de la gestion des talents modernes, tout en maintenant des pratiques éthiques et inclusives.

Avec une approche réfléchie, l'IA peut devenir une partenaire précieuse pour optimiser votre processus de recrutement et prendre des décisions plus éclairées, tout en soutenant les objectifs organisationnels à long terme.



## L'IA responsable chez Indeed

Chez Indeed, nous pensons que l'IA est un outil puissant qui, lorsqu'il est utilisé de manière responsable, peut ouvrir des portes et transformer des vies. Nous reconnaissons que le recrutement est un processus fondamentalement humain. C'est pourquoi nous n'innovons pas uniquement pour la technologie : nous innovons pour les personnes. À mesure que nous développons nos outils alimentés par l'IA, nous maintenons notre engagement à surveiller et à intégrer les bonnes pratiques mondiales dans le but d'aider les chercheurs d'emploi du monde entier à bénéficier de chances égales.