

Droits et devoirs

L'encadrement des systèmes d'IA en matière de gestion RH

Le recours à l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines est, comme ailleurs, autant source de progrès que porteur de risques pour les droits des personnes. D'où l'importance d'encadrer ces « systèmes à haut risque ».

On perçoit aisément l'aide que peut procurer, en matière de recrutement et de gestion du personnel, le recours aux algorithmes et à l'IA pour les directions des ressources humaines, notamment face à l'explosion du nombre de candidatures du fait de la facilité de postuler par internet.



Alain Bensoussan.

Mais ces systèmes d'IA font également émerger de nouveaux risques de situations de discriminations résultant, par exemple de biais algorithmiques¹ lorsqu'ils sont utilisés comme outil d'aide à l'embauche (tri de CV), à la promotion ou depuis peu, pour prendre des décisions critiques telles que des licenciements².

Le projet de règlement sur les systèmes d'IA (RSIA)³ actuellement en cours de discussion les identifie comme étant par nature « à haut risque » et subordonne leur mise sur le marché ou en service au respect d'un ensemble d'obligations.

Les SIA en matière de RH : des systèmes « à haut risque »

Le RSIA opère une classification des systèmes d'IA en 4 niveaux, en fonction d'une échelle de risques : 1 (risque minimum), 2 (faible risque), 3 (à haut risque) et 4 (risque inacceptable).

Il répertorie comme étant « à haut risque » les applications d'IA utilisées dans des domaines jugés cruciaux tels que l'« emploi et la gestion de la main-d'œuvre » car susceptibles de causer des violations graves des droits fondamentaux.

Celles-ci concernent le recrutement et la sélection de personnes physiques (diffusion des offres d'emploi, pré-sélection, filtrage), la promotion et le licenciement, l'attribution de tâches basées sur le comportement ou les caractéristiques personnelles de chacun, le suivi et l'évaluation des performances et comportement des travailleurs sous contrat.

Le RSIA considère ces systèmes comme étant à haut risque, en raison de leur « *impact sur les perspectives de carrière et les moyens de subsistance de ces personnes* »⁴.



A ce titre, ils sont soumis à des exigences réglementaires via un examen de conformité par des organismes certificateurs. Leur utilisation est également soumise à des obligations de transparence spécifiques (information des personnes, notice d'utilisation, etc.)⁵.

Appréhender la mise en conformité dès maintenant

L'absence de garde-fous au stade de la conception et du développement d'un système d'IA en matière d'emploi engendre des risques de discrimination importants au regard des caractéristiques des jeux de données d'entraînement de l'IA (sexe, âge, lieu de résidence, handicap, nationalité, origine, situation familiale, etc.). La phase de nettoyage des données d'entraînement, de validation et de test est une étape essentielle pour la constitution d'un jeu de données conforme aux exigences du RSIA.

Les commanditaires de systèmes d'IA spécifiques au recrutement et à la gestion du personnel doivent notamment décliner dans les cahiers des charges des prestataires développeurs les obligations réglementaires évoquées (sous forme de spécifications

fonctionnelles) afin de sécuriser le SIA au stade de sa conception et faciliter ainsi l'évaluation de conformité nécessaire à sa mise en service.

À défaut, les amendes encourues par les entreprises peuvent atteindre 30 millions d'euros ou 6 % du chiffre d'affaires annuel mondial total.

D'où l'importance d'appréhender dès maintenant les enjeux du futur encadrement des systèmes d'IA appliqués la gestion RH.

► **Alain Bensoussan**

1. Proposition de règlement (« législation sur l'intelligence artificielle ») du 21 avril 2021, texte de compromis 15698/22 du 6 décembre 2022, Considérant n°36 et Annexe III.
2. Pranshu Verma, « AI is starting to pick who gets laid off », *Washington Post*, February 20, 2023.
3. Cf. Notre chronique Droits et devoirs PR n° 70, Sept-Oct. 2021.
4. Considérant n°36 du projet de règlement.
5. Voir notre ouvrage, *Algorithmes et droit*, Editions Lexing, Mars 2023.