



«Si l'on ne définit pas d'objectif, ce n'est pas l'IA qui va le faire»

RECRUTEMENT

Igaël Derrida, fondateur de IDRH, estime que les entreprises doivent mieux encadrer l'usage de l'intelligence artificielle, au risque de se faire devancer par leurs employés.

L'intelligence artificielle (IA) n'a pas tardé à s'inviter aussi dans le domaine des Ressources humaines (RH). Fondateur de la société de conseil IDRH, spécialisée dans l'accompagnement des entreprises dans leur transformation RH, Igaël Derrida observe une adoption rapide des nouvelles possibilités offertes par l'intelligence artificielle dans les processus de recrutement - tout comme elle est aussi déjà largement utilisée par les personnes à la recherche d'un emploi. Une évolution qui comporte à la fois des chances des risques, souligne le spécialiste, qui donne régulièrement des cours de formation sur ce thème auprès de la HEG Arc ou de la Fédération des entreprises romandes (FER). «L'IA déstabilise l'intégralité des ressources humaines, car c'est quelque chose qui arrive dans les entreprises, parfois indépendamment de leur volonté. C'est une technologie qui est entrée dans l'entreprise via les collaboratrices et les collaborateurs. Les entreprises n'ont alors pas d'autre choix que cadrer cet usage qui arrive parfois de manière un peu impromptue», observe-t-il. Cela d'autant plus que leur responsabilité est engagée: «Si une entreprise ne cadre pas l'usage de l'IA, elle est quand même responsable de son utilisation, même si celle-ci s'est faite à son insu», rappelle l'expert qui donne un cours Masterclass à la HE-Arc intitulé

«Intégrer l'IA dans les processus RH: de la théorie à la pratique».

Attention à protéger les données confidentielles
La protection des données est aussi un enjeu clé, surtout en matière de recrutement: «C'est la partie la plus sensible parce qu'il s'agit de données qui sont ultraconfidentielles. On ne peut pas être sûr qu'elles soient entièrement protégées - à moins d'avoir d'importants moyens pour disposer d'une IA hébergée en mode local». Opter pour une solution d'hébergement «locale» ne résout toutefois pas tout car ces outils doivent aussi être capables d'évoluer. Pour les ATS (réd: Applicant Tracking System), par exemple, il est nécessaire de disposer des dernières générations de ces logiciels, qui fonctionnent aussi en réseau. Si l'on n'encadre pas l'utilisation de l'IA, des données confidentielles peuvent se retrouver sur l'IA générative. «Ces informations vont partir aux Etats-Unis la plupart du temps, parfois en Asie. Cela peut entraîner des risques de perte en matière de propriété intellectuelle ou de connaissances stratégiques pour la société», prévient-il.

Sélection des candidats entièrement automatisée?
A quel point la sélection des candidates et candidats peut-elle être effectuée de manière automatisée à l'aide de l'IA? «Imaginer qu'une IA trie

complètement les CV dans les entreprises est une légende. Et cela même si l'IA serait complètement capable de le faire aujourd'hui dans certains cas», relève-t-il. Selon lui, il n'y a pas encore de processus complètement automatisés de sélection des candidats basés sur l'IA dans les entreprises. «Les entreprises s'en servent pour aider à améliorer les processus, pour harmoniser ceux-ci. On peut établir des questionnaires, on peut préparer des questions d'entretien super pointues à l'aide de l'IA, puis aussi l'utiliser lors de la documentation des entretiens», illustre-t-il.

En revanche, dès le moment où une entreprise va demander à une IA de trier les candidats, celle-ci doit en informer la personne qui postule. Il faut aussi préciser que c'est un responsable RH qui va se charger de la dernière étape de validation», explique-t-il. Il rappelle aussi qu'un recruteur est soumis à plusieurs contraintes, notamment en raison de la nouvelle loi sur la protection des données: «Selon la nLPD, l'entreprise est obligée d'informer le candidat s'il s'agit ou non d'un processus automatisé».

Eviter les formules creuses et vides de sens
Quels conseils adresse-t-il aux candidates et candidats à la recherche d'un emploi qui envisagent d'utiliser l'IA pour préparer leur dossier? «La première recommandation, c'est



qu'avant d'utiliser l'IA, il faut d'abord effectuer une vraie réflexion à propos de ce qu'on souhaite faire figurer, ou non, dans son dossier de candidature. Sinon, on va se retrouver avec des choses qui sont vides de sens, creuses et génériques. Cela peut même faire éliminer la candidate ou le candidat encore bien plus vite que s'il y avait des fautes d'orthographe», met-il en garde. Mieux vaut faire soi-même un brouillon, quitte à le faire améliorer ensuite par l'IA. «Il faut se forcer à ne pas aller vers une IA générative tout de suite. Mieux vaut d'abord définir son besoin et avoir un objectif clair. Si l'on n'a pas d'objectif, ce n'est pas l'IA qui va le faire!»

L'IA ne fausse-t-elle pas la qualité des dossiers de candidature? «Pour les recruteurs, la difficulté est qu'avec l'IA certains candidats vont faire des CV ultra adaptés à l'annonce. Le recruteur a alors l'impression que le CV correspond bien. Puis quand il rencontre le candidat, rien ne correspond! Il a été berné par une réponse type faite pour correspondre à l'annonce», observe-t-il.

Les jeunes peuvent se former à l'IA
L'IA est parfois accusée de contribuer à raréfier les jobs d'entrée dans les entreprises pour les personnes qui sortent de formation. Comment alors se profiler si l'on sort d'un apprentissage, d'une HES ou de

l'université? «Les jeunes peuvent se former à l'IA générative ou au «Vibe Coding», une méthode qui permet de concevoir des applications ou des prototypes sans écrire de code manuellement. Il ne s'agit pas de simplement «discuter» avec la machine, mais de la piloter via des instructions structurées (prompt engineering).» C'est une nouvelle forme de maîtrise d'ouvrage: «On devient l'architecte qui donne des ordres précis pour transformer une intention en un outil numérique concret. Aujourd'hui, un junior peut ainsi porter des projets qui étaient autrefois réservés à des ingénieurs chevronnés», met-il en perspective.



Igaël Derrida, fondateur de la société de conseil IDRH. DR