



S

eBOOK

Digitaliser le processus de recrutement à l'ère de l'IA: opportunités et risques

Table des matières

Intro :	3
Partie 1 : L'intelligence artificielle : le futur du recrutement ?	4
Partie 2 : Les opportunités de l'IA en recrutement	5
Sourcer, attirer, créer du lien	5
Analyser et recruter	9
Partie 3 : Les risques de l'IA en recrutement	11
Le risque de l'érosion de la relation humaine	13
La discrimination des algorithmes	13
La transparence et la protection des données	15
Conclusion:	16
À propos de SmartRecruiters	17

Avertissement : les outils basés sur l'IA sont soumis à une réglementation dans certaines juridictions. Il est conseillé aux lecteurs d'utiliser ces outils conformément aux politiques internes de leur organisation et aux réglementations locales applicables.

Ce document représente l'état de l'IA chez SmartRecruiters en septembre 2024. En raison de la vitesse à laquelle la technologie de l'IA évolue, ce document sera mis à jour à mesure que nos technologies d'IA se développent et évoluent. SmartRecruiters s'engage ses offres nos offres pour se conformer à l'évolution de la législation dans le monde entier.

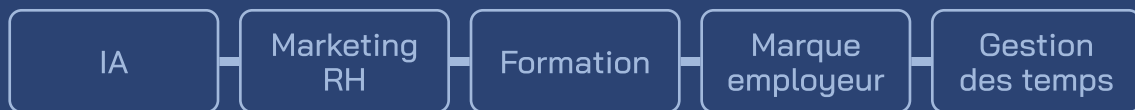
Intro

Ces dernières années, la sphère professionnelle assiste à la fois à la **montée en puissance de la digitalisation** des processus RH, et à la **banalisation de l'usage de l'intelligence artificielle**, notamment depuis le buzz médiatique provoqué par l'IA générative ChatGPT.

Dans un contexte de tensions exacerbées sur le marché du travail — manque d'attractivité, volatilité accrue des salariés, nouvelles attentes des candidats et afflux massif de candidatures pour chaque poste — ces

technologies seraient la **source de plus d'efficacité et de productivité dans les métiers RH. C'est notamment le cas dans le domaine du recrutement où l'usage de l'IA est aujourd'hui le plus répandu.**

Et pour cause : dès 2018, France Stratégie¹ soulignait déjà la disponibilité sur le marché de nombreux outils à base d'IA et ces derniers étaient alors principalement orientés vers le recrutement (mise en relation, sourcing, présélection) et la gestion des talents.



Sans grande surprise, le recours à l'IA est aujourd'hui considéré comme le plus efficace dans le cadre de la stratégie d'acquisition de talent devant le marketing RH (2e), la formation (3e), la marque employeur (4e) et la gestion des temps (5e).²

Il faut dire que les promesses portées par les outils reposant sur l'intelligence artificielle au profit du recrutement sont nombreuses :

- optimisation globale du parcours candidat;
- augmentation de la capacité de traitement des candidatures;
- accélération du processus d'embauche;
- élimination des potentiels biais humains discriminants;
- développement du recrutement prédictif, etc.

Outre l'attrait de la nouveauté et la recherche de la performance, **l'intelligence artificielle suscite aussi la défiance**. Les systèmes d'IA au sens large font l'objet de multiples débats, notamment en ce qui concerne l'éthique, les biais potentiels dérivés de leurs conceptions et la place de l'humain.

Dans ce livre blanc, SmartRecruiters pose la question de la digitalisation du processus de recrutement à l'ère de l'IA en apportant un éclairage des opportunités et risques associés à l'usage de cette technologie.

¹ SOURCE: Rapport France Stratégie: Intelligence artificielle et Travail.

² SOURCE: Étude myRHline IA et RH: Les principaux enseignements.

Partie 1

L'intelligence artificielle : le futur du recrutement ?

Cela fait déjà quelques années que l'on observe un véritable engouement des entreprises pour la digitalisation et l'usage des outils à base d'IA dans les pratiques de recrutement.

Une réalité d'autant plus marquée sur les deux dernières années qu'à titre d'exemple, **le nombre de recruteurs exprimant utiliser des compétences d'IA sur leur profil LinkedIn (2023) a bondi de 14%** par rapport à l'an dernier et 62 % des professionnels du recrutement se disent optimistes quant à l'impact de l'IA sur le recrutement.³

Pourquoi un tel intérêt ?

Concrètement, l'automatisation et l'intelligence artificielle sont identifiées **comme des solutions d'avenir, vectrices de performance et d'efficacité tout au long du processus** en permettant par exemple de :

libérer les recruteurs des tâches à faible valeur ajoutée;

fluidifier et optimiser les parcours;

apporter un degré plus élevé d'analyse des candidatures;

aider à la prise de décision.

En effet, comme le démontre l'étude Lacroux & Martin-Lacroux,⁴ diffusée par la Dares, l'intelligence artificielle est en mesure d'accompagner les recruteurs à chaque phase de la chaîne de recrutement :

1. Sourcing
2. Rédaction de contenus RH
3. Analyse de dossiers
4. Qualification des candidatures
5. Tests cognitifs et de personnalité
6. Entretien
7. Matching et classement
8. Support décisionnel

³ SOURCE: [LinkedIn L'avenir du recrutement 2024](#)

⁴ SOURCE: Publication de la Dares: [Comment l'intelligence artificielle transforme les pratiques de recrutement?](#).

Partie 2

Les opportunités de l'IA en recrutement

Dans un environnement de plus en plus complexe, où la compétitivité des organisations est sans cesse remise en jeu, **le recrutement vise plusieurs objectifs : identifier, attirer, recruter et retenir les talents. Et ce, dans un délai très court et en étant le plus efficace possible.**

Pourtant, la tâche est loin d'être simple. Nous l'avons vu plus haut, l'acquisition de talents — du sourcing à l'onboarding — est une suite d'opérations parfois chronophages et répétitives pour les chargés de recrutement.

Entre essor du numérique et volume exponentiel de données à traiter (phénomène de Big Data)⁵, **la stratégie de recrutement laissée à la main seule de l'humain semble donc d'ores et déjà dépassée au regard des défis** auxquels sont confrontés les employeurs et des opportunités offertes par l'IA.

1 Sourcer, attirer, créer du lien

Optimiser le sourcing

La digitalisation a entraîné avec elle la démultiplication des canaux de sourcing. De fait, bien que les employeurs ne bénéficient plus du même « pouvoir d'attraction » qu'auparavant, ils enregistrent toujours un flux de candidatures important via les différents canaux (jobboards, réseaux sociaux, site carrières, etc.).

Autant de candidatures qui doivent être triées, impliquant alors le **traitement d'une quantité souvent colossale de données.**

Alors qu'il faut de nombreuses heures aux hommes pour le réaliser, **les algorithmes sont quant à eux capables de scanner, récolter, trier toutes les informations pour ensuite élaborer des bases de données de candidats en peu de temps.** Ainsi, les outils de recrutement basés sur l'intelligence artificielle permettent l'automatisation de ce traitement.

⁵ **DÉFINITION :** Le Big Data, ou « données massives », désigne la gestion de grandes quantités de données numériques variées et produites rapidement, facilitée par les technologies du digital. Il se caractérise par trois éléments : volume, vitesse et variété, permettant une analyse et une exploitation des informations sans précédent (CNIL).

Partie 2 : Les opportunités de l'IA en recrutement

En pratique, **les outils de recrutement s'appuyant sur l'IA sont semi-automatisés puisqu'ils filtrent et font une shortlist pour le recruteur.**

Or, cette création d'une shortlist enferme ce dernier dans sa prise de décision, selon les tribunaux (le caractère très chronophage de la création d'une shortlist est dissuasif). En effet, un chargé de recrutement n'ira jamais chercher par lui-même un candidat non flagué par l'ATS ou autre. Comme nous le verrons un peu plus loin, les décisions de justice aux États-Unis et en Union Européenne tendent à la réglementation de ces outils, et d'autres pays s'engagent sur cette même voie.

L'IA sert donc à la fois à **optimiser le temps** de traitement des candidatures en libérant les recruteurs du tri manuel d'une part, **et les coûts associés** à cette phase du recrutement d'autre part. Mais aussi à **alimenter les viviers de talents**, en facilitant la « chasse » sur les CVthèques et réseaux sociaux des candidats passifs.

42% des recruteurs considèrent que l'IA permet de supprimer les tâches à faible valeur ajoutée.⁶

Concevoir des offres d'emploi et des fiches de poste

Autre volet sur lequel l'intelligence artificielle, et plus particulièrement l'IA générative (Gen AI), peut insuffler de la valeur ajoutée au processus de recrutement : **la rédaction de contenus RH**. En l'occurrence, la rédaction d'offres d'emploi, fiches de poste, trames d'entretien, etc.

La pratique n'est pas dénuée de risques. Textes médiocres, sans vraie valeur ajoutée, ou candidats induits en erreur quant à la réalité du poste, par exemple.

Il n'empêche que c'est une réalité : **les candidats** ne sont plus vraiment séduits par les discours formalisés. Alors qu'ils privilégiaient auparavant des annonces succinctes, aujourd'hui, ils **ne peuvent plus se contenter d'informations partielles pour postuler.**

⁶ SOURCE : [LinkedIn L'avenir du recrutement 2024](#)

Partie 2 : Les opportunités de l'IA en recrutement

De manière générale, **le manque d'attractivité est une vraie problématique** sur le marché de l'emploi, et pour répondre à une offre puis s'engager dans le parcours de recrutement, les candidats ont désormais besoin de prendre connaissance — en amont — de différents indicateurs détaillés.

Si l'on prend l'exemple de ChatGPT — l'IA générative de textes la plus connue — celle-ci est capable de rédiger des annonces d'emploi attrayantes et ciblées en utilisant des termes et phrases qui permettent la mise en avant de ces arguments clés : les missions à réaliser, la culture et les valeurs de l'entreprise, les modalités d'organisation du travail, le salaire, etc.

Tout comme elle est en mesure de fournir des informations visant le ciblage de profils sur les différentes plateformes et d'appuyer une stratégie de recrutement sur les réseaux pour atteindre les candidats potentiels.

Pourquoi les recruteurs utilisent-ils l'IA générative ?

57% des recruteurs utilisant l'IA générative considèrent qu'il est plus facile et rapide de rédiger des descriptions de poste avec l'intelligence artificielle.⁷

Faciliter les interactions avec les candidats

L'IA contribue aussi à s'affranchir d'un des principaux points de friction du processus de recrutement : la communication avec les candidats.

Les chatbots conversationnels sont programmés pour accompagner et orienter les candidats, leur fournir des réponses instantanées, planifier les entretiens, gérer les rappels, etc. Et ce, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, quel que soit le volume de candidats. 79 % des DRH sont d'accord pour dire que les chatbots seront une interface importante (...) pour obtenir des réponses en temps réel.⁸

35% des chargés de recrutement estiment que l'IA générative permet d'interagir plus facilement avec les candidats.⁹

⁷ SOURCE : LinkedIn L'avenir du recrutement 2024

⁸ SOURCE : L'IA au service des RH pour une expérience collaborateur augmentée, Michel Barabel & al. 2020, éditions Dunod

⁹ SOURCE : LinkedIn L'avenir du recrutement 2024

Partie 2 : Les opportunités de l'IA en recrutement

Selon les fonctionnalités, le chatbot utilisé en recrutement peut également analyser des critères basiques et, de ce fait, prendre en charge la préqualification de manière objective et affinée.

En effet, l'avantage de ces outils est qu'ils réalisent les opérations de manière standardisée. C'est-à-dire en s'appuyant toujours sur la même grille de lecture, peu importe le CV « scanné », à la différence de l'humain dont l'appréciation peut être biaisée, consciemment ou non.

En effet, **l'avantage** de ces outils est qu'**ils réalisent les opérations de manière standardisée**. C'est-à-dire en s'appuyant **toujours sur la même grille de lecture**, peu importe le CV « scanné », à la différence de l'humain dont l'appréciation peut être biaisée, consciemment ou non.

La technologie permet ainsi — en théorie — de répondre aux attentes de toutes les parties.

L'IA permet aux recruteurs :

- d'engager le candidat dès le début de la phase de recrutement ;
- d'établir le contact et d'éviter les temps de latence où ce dernier reste sans retour de l'entreprise ;
 - ★ d'analyser 100% des CV ;
 - ★ de garantir un traitement équitable des CV ;
 - ★ et de faire gagner du temps aux recruteurs sur les opérations d'évaluation des candidatures.

On recense trois types de chatbots : l'informationnel (questions-réponses), le chatbot de matching (contrôle concordance offre vs candidat) et le robot décisionnel (évaluation avant mise en relation recruteur).¹⁰

¹⁰ SOURCE : [Intelligence artificielle et recrutement : Typologie, controverses et pratiques responsables](#)

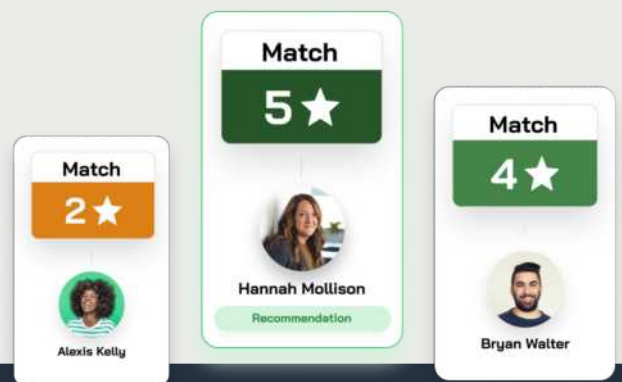
Partie 2 : Les opportunités de l'IA en recrutement

2 Analyser et recruter

Passé le premier tri, les logiciels basés sur l'IA sont capables **d'effectuer une analyse plus poussée des candidatures.**

Cursus de formation, expériences professionnelles passées, compétences... **Grâce au screening de CV automatisé, les algorithmes déterminent l'adéquation, ou non, d'un individu au poste à pourvoir.**

SmartAssistant attribue par exemple des scores de concordance entre les profils et les compétences requises. Les CVs les mieux notés sont proposés en premier pour faciliter la recherche des meilleurs candidats.



L'usage de tests cognitifs, de personnalité ou encore le décryptage des comportements non verbaux (entretien différé, mise en situation avec module de réalité virtuelle, etc.) est quant à lui facilité par l'IA.

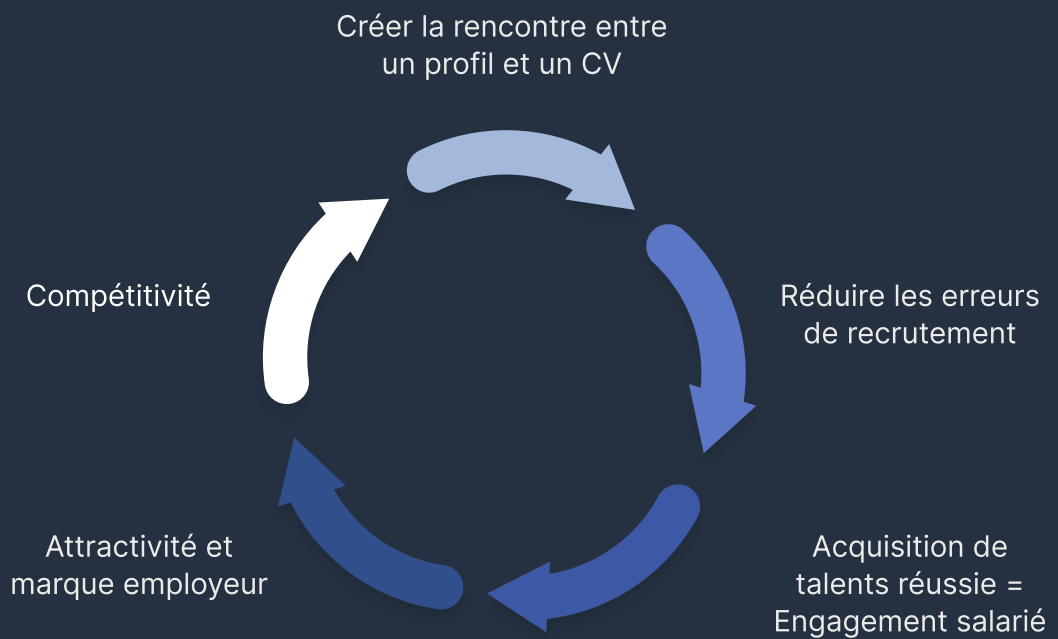
Autant d'outils qui permettent non seulement d'**optimiser les entretiens et la qualité des échanges humains** dans ces moments-là. Mais aussi d'aider les recruteurs à **mieux identifier les softs skills, les capacités d'intégration, la motivation**, etc. Dans ce contexte, le support de l'intelligence artificielle contribue ainsi à **augmenter la qualité des recrutements.**

Cette dernière peut d'ailleurs être analysée via le score de satisfaction post-recrutement (net hiring score). En fin de processus, une enquête est envoyée au candidat et au manager pour connaître leur niveau de satisfaction, permettant de produire un score apportant une indication sur la qualité du processus de recrutement d'une part, et la concordance entre les attentes et la réalité du poste par rapport aux compétences d'autre part.

Un point de vigilance toutefois : l'IA ne se substitue pas à l'intelligence humaine. Les recruteurs peuvent donc se référer aux recommandations de la technologie. À condition que cette approche ne serve qu'à **aider la prise de décision finale.** C'est-à-dire sans suivre aveuglément la sélection suggérée par la machine.

Partie 2 : Les opportunités de l'IA en recrutement

Cercle vertueux de la digitalisation du recrutement à l'ère de l'IA



Partie 3

Les risques de l'IA en recrutement

Réduction des délais d'embauche, diversification du sourcing, meilleur ciblage des talents, baisse mécanique des coûts du recrutement... Nous l'avons vu, l'intelligence artificielle s'illustre comme une solution pertinente pour simplifier et même perfectionner l'acquisition des talents.



Toutefois, **la digitalisation via l'IA n'est pas dénuée de risques** pour autant. Parmi lesquels : la **déshumanisation** d'un métier centré sur l'humain, le **renforcement des biais** et le **flou éthique en matière de transparence**.

En ce sens, l'on observe une **évolution marquée du contexte réglementaire sur l'IA partout dans le monde**.



La notion d'Automated Employment Decision Tools (AEDT) — outils de décision automatisés en matière d'emploi — à New York sur une loi en vigueur depuis le 1er juillet 2023. Celle-ci **oblige notamment les employeurs à effectuer des audits¹¹ pour identifier et corriger les biais discriminatoires présents dans leurs systèmes algorithmiques** de décision en matière d'emploi.

En Californie, le CPPA, California Privacy Protection Agency, premier organisme de réglementation dédié à la protection de la vie privée aux États-Unis, est consultée pour développer un nouveau volet spécifique aux IA utilisées dans le cadre de l'emploi. L'objectif étant de **créer un cadre réglementaire visant à garantir l'équité, la transparence et le respect de l'usage des technologies de prise de décision automatisées** (Automated Decision Making Technologies, ADMT) dans le recrutement.

De même, l'agence américaine EEOC — Equal Employment Opportunity Commission — examine actuellement l'application du Titre VII du Civil Right Act de 1964 (lois contre les discriminations au travail) aux outils de prise de décision automatisée, dont les intelligences artificielles exploitées dans le recrutement. Outre accompagner les entreprises, les développeurs et le public sur ce sujet, l'EEOC a également lancé une consultation publique pour recueillir des avis et informations quant à l'impact réel de ces technologies.¹²

¹¹ Exemple d'un audit réalisé, avec succès, par l'auditeur indépendant ConductorAI sur l'utilisation de SmartAssistant

¹² L'EEOC s'est emparée du sujet des discriminations à l'embauche par l'IA dès 2021. L'agence est américaine et pionnière en matière d'initiatives sur l'intelligence artificielle et l'équité algorithmique ([Artificial Intelligence and Algorithmic Fairness Initiative](#)).

Partie 3 : Les risques de l'IA en recrutement

En Europe, l'UE a récemment adopté un règlement appelé l'IA Act. Cette réglementation établit un **cadre pour classer les systèmes d'IA selon leur niveau de risque. Dans le cadre de l'emploi, de la gestion des travailleurs et de l'accès au travail indépendant, les IA sont par exemple classées comme étant à haut risque** (3 sur une échelle de 4).¹³ Cette classification implique ainsi que les IA en recrutement devront répondre à des normes strictes pour assurer le respect des droits fondamentaux, la sécurité et l'éthique.

Ce règlement européen, premier cadre juridique complet sur l'IA dans le monde, est intervenu quelques mois après la décision SCHUFA du 7 décembre 2023 de la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) qui a permis un nouvel éclairage de l'article 22 du RGPD évoqué un peu plus loin. Entré en vigueur le 1er août, ce règlement sera pleinement applicable en 2026.

À noter qu'une réglementation similaire vient d'être adoptée par l'État du Colorado. Plusieurs pays du continent américain ont aussi engagé une démarche similaire à celle de l'Union Européenne. Le Canada est, par exemple, en passe de voter une loi sur l'intelligence artificielle (IA Act, aussi appelée AIDA pour Artificial Intelligence and Data Act). Ou encore le Brésil avec la législation Bill C-238.

Enfin, l'agence gouvernementale chinoise, la CAC (Cyberspace Administration of China) a quant à elle établi des lignes directrices afin d'encadrer l'utilisation et le développement des technologies de l'IA Générative. Ces dernières couvrent différents aspects tels que la prévention de la désinformation, la protection des données personnelles ou la transparence des algorithmes.

Selon l'IA Act européen, les IA en relation avec l'emploi et le recrutement sont classées comme étant à haut risque.

(catégorie 3)

¹³ Commission européenne : [Législation sur l'IA](#).

Partie 3 : Les risques de l'IA en recrutement

1 Le risque d'érosion de la relation humaine

L'usage du digital et de l'intelligence artificielle comporte de vrais avantages, sans pour autant être parfait. L'emploi déséquilibré de technologie crée un vrai risque de déshumaniser des tâches pourtant résolument humaines par nature.

 **Les robots ne doivent donc pas constituer les seuls moyens d'interaction en processus de recrutement. Au risque pour l'employeur d'envoyer le mauvais signal : les professionnels RH n'ont pas de temps à consacrer aux candidats.**

Pour éviter de générer de la frustration et de nouveaux points de friction, il est ainsi essentiel d'exploiter les outils digitaux et l'IA en trouvant le bon équilibre.

Rappelons que **l'enjeu reste de décharger les humains pour, justement, leur permettre de « faire plus d'humain »**. C'est-à-dire faciliter le travail des recruteurs en déléguant les opérations qui peuvent l'être à la technologie. Tout en ayant conscience des limites de ces logiciels qui, en définitive, ne servent qu'à passer le relais à la fonction recrutement pilotée par des humains, des vrais.

L'enjeu reste de décharger les humains pour, justement, leur permettre de « faire plus d'humain ».

2 La discrimination des algorithmes

Si les algorithmes sont en mesure d'éliminer les biais propres aux humains, ils sont également capables de les reproduire, si ce n'est de les amplifier.

En effet, l'intelligence artificielle repose sur le traitement des données qui lui sont transmises. La plupart du temps, **la machine apprend du passé pour « construire » le futur.**

En recrutement, les logiciels vont donc recouper, analyser, les caractéristiques des candidats ayant postulé, de ceux qui ont intégré l'entreprise à l'issue du processus de recrutement et des collaborateurs actuels pour identifier les candidats qu'il convient de sélectionner puisqu'ils « cochent les cases ».

Partie 3 : Les risques de l'IA en recrutement

Dès lors, **si les bases de données elles-mêmes comportent des biais, les outils ne les « comprennent » pas** — c'est bien là l'une des limites de l'intelligence des machines —, et, par conséquent, **reproduisent les pratiques discriminatoires humaines** : âge, genre, origine, diplôme, handicap...

Concrètement, cela signifie que tous les autres risquent d'être rejetés du parcours d'embauche sur la base de critères qui, finalement, ne sont pas corrélés aux compétences et à l'offre de poste.

Des exemples concrets de biais par l'IA

amazon

La solution d'IA conçue par Amazon avant d'être arrêtée en 2017 est probablement **l'exemple le plus connu de discrimination par les algorithmes** : la majorité des employés étant des hommes, elle ne sélectionnait que très peu de femmes.¹⁴

Uber

Un précédent existe également chez Uber¹⁵ où les premières IA de reconnaissance faciale n'arrivaient pas à reconnaître les personnes noires, car elles avaient été entraînées uniquement sur des personnes blanches. **Preuve du danger de ne pas avoir de gouvernance des données d'entraînement.**

iTutorGroup

Dernier exemple s'il en fallait un : l'amende de 365 000 \$ infligée par l'EEOC à la société iTutorGroup Inc.¹⁶ dont le logiciel de recrutement rejetait systématiquement les candidates âgées de plus de 55 ans et les candidats âgés de plus de 60 ans.

L'amplification de ces facteurs de discrimination entraîne **un autre risque : celui du « clonage » des candidats et collaborateurs**. L'IA se basant sur un « modèle », elle peut renforcer la tendance à ne recruter que les individus ayant une formation, un parcours et des compétences similaires à un poste donné. Allant ainsi à **l'encontre de la recherche de diversité et d'hétérogénéité** des profils essentielles à la performance des organisations.



Comme l'IA ne comprend pas si les bases de données comportent des biais, elle peut alors reproduire des pratiques discriminatoires humaines.

¹⁴ SOURCE : [Amazon abandonne un outil de recrutement basé sur l'IA](#)

¹⁵ SOURCE : [Uber fait face à de nouvelles plaintes de chauffeurs britanniques pour discrimination raciale](#)

¹⁶ SOURCE : [iTutorGroup doit payer 365 000 \\$ pour régler un procès pour discrimination à l'embauche intenté par l'EEOC](#)

Partie 3 : Les risques de l'IA en recrutement

3 La transparence et la protection des données

D'une certaine manière, ces logiciels sont amenés à prendre des décisions. En comparant les candidatures, en réalisant du profilage, ceux-ci écartent ou promeuvent certains candidats. À toutes les étapes du processus de recrutement, cela conduit à la mise en oeuvre de décisions fondées exclusivement sur un traitement automatisé.¹⁷

Or, à ce jour, le fonctionnement des algorithmes manque encore de **transparence**. Plusieurs raisons à cela comme la difficile explicabilité¹⁸ des systèmes d'IA (effet boîte noire) ou le secret observé par les développeurs eux-mêmes quant à la « mécanique » des algorithmes.

Expliquer un résultat, et par conséquent une décision, est encore relativement complexe pour les employeurs. Au regard des enjeux d'équité, ce flou persistant peut être à l'origine d'une véritable problématique, juridique notamment, en matière de recrutement.

De même, l'IA reposant sur le **Big Data**, la question de l'éthique (collecte d'informations sur les réseaux sociaux) et de la protection des données personnelles **reste sensible en l'attente de la mise en place d'un cadre juridique** visant l'encadrement de l'intelligence artificielle.

L'essor des audits de biais et la conservation des logs (stockage détaillé des données et des décisions prises par les systèmes d'IA) imposés par les IA Act **permettront aux développeurs et aux régulateurs de mieux comprendre les prises de décision, réduisant ainsi cet effet BlackBox.**

¹⁷ **Article 22 du RGDP & Guide recrutement de la CNIL** : Les fondamentaux en matière de protection des données personnelles et questions-réponses.

¹⁸ **Définition CNIL** : Capacité de mettre en relation et de rendre compréhensible les éléments pris en compte par l'IA pour la production d'un résultat.

Conclusion

La transformation du recrutement par l'intelligence artificielle



Dans le domaine du recrutement, la digitalisation des process et l'intelligence artificielle apportent une plus-value indéniable. Sourcing, tri des CV, présélection ou encore communication avec les candidats, la technologie **transforme le métier** des chargés de recrutement qui peuvent désormais se concentrer sur les tâches les plus stratégiques : c'est-à-dire en **étant au plus près des talents**.



Si la technologie informatique est aujourd'hui capable d'accomplir des tâches cognitives, elle doit cependant rester sous contrôle des humains. Car malgré les effets positifs associés à son utilisation, elle n'est — pour l'heure — **pas sans risques**. Notamment en ce qui concerne les relations humaines, les discriminations induites par le fonctionnement même des algorithmes et l'éthique.

En ce sens, **les départements recrutement doivent être particulièrement vigilants et ne pas se reposer exclusivement sur l'IA pour piloter les opérations d'acquisition des talents.**

C'est à cette condition qu'ils pourront exploiter le potentiel de l'intelligence artificielle pour **devenir des « recruteurs augmentés »** et ainsi répondre aux enjeux des entreprises : **recruter les bons talents — au bon moment, dans les bonnes conditions — et favoriser leur rétention au sein de l'entreprise.**

Vous souhaitez en savoir plus sur les offres
SmartRecruiters en matière d'IA ?



[Demandez votre démo aujourd'hui](#)

À propos de SmartRecruiters

SmartRecruiters permet de recruter sans frontières en libérant les équipes chargées de l'acquisition des talents des logiciels historiques de suivi des candidats. La plateforme nouvelle génération de SmartRecruiters compte 4,000 clients tels que Accor, Les Mousquetaires, LinkedIn et Veolia. Les entreprises aux besoins de recrutement stratégiques se tournent vers SmartRecruiters pour bénéficier des meilleures fonctionnalités, d'un service client inégalé et d'un solide écosystème d'applications tierces et de prestataires de services.

Pour plus d'informations, consultez

 [@SmartRecruiters](#)

 [smartrecruiters.com](#)

 [SmartRecruiters](#)