

L’Intelligence Artificielle au Travail

L’intelligence artificielle ouvre de nouvelles portes prometteuses dans le domaine des ressources humaines, mais ce nouvel outil n’est pas sans risques. Pour ceux d’entre nous qui viennent de maitriser Microsoft Excel, l’IA peut faire peur ! Mais il n’est plus question de l’éviter ; l’IA est déjà là. Certains systèmes d’IA sont si simples et quotidiens qu’on n’y pense même pas, par exemple, les filtres antispam sur nos boites mail. Lorsqu’elle est utilisée et contrôlée de façon responsable, l’IA permet de gérer le travail et les salariés de façon innovative et efficace et d’économiser le temps et les coûts des RH.

Qu’est-ce que l’IA, et comment peut-elle être utilisée dans le contexte RH ?

En termes simples, l’IA rend les machines plus intelligentes. Un programmeur d’informatique développe un algorithme qui demande à l’ordinateur ce qu’il doit faire et quelle décision il doit prendre selon le résultat de l’algorithme. Un type d’IA spécifique est l’apprentissage automatique ; lorsqu’un programme identifie des données qui sont répétés, tire des leçons de ces données, et prend des décisions par conséquence (ou alors, délivre des produits en conséquence). Par exemple, dans le contexte d’un entretien d’embauche, l’algorithme pourrait stipuler que certains mots clefs donnent lieu à une meilleure note pour les candidats. L’algorithme continuerait à apprendre ce qui constitue un « bon » entretien en fonction des données saisies par la suite. Il est important de se rappeler que l’IA est fondée sur les informations que nous lui donnons, et donc que la qualité de ce qu’elle produit dépendra toujours de nous !

L’IA peut être utilisée à tous stades de l’emploi, de l’embauche jusqu’à la rupture du contrat de travail, par exemple, dans les circonstances suivantes :

- Lors du recrutement ou lors de la présélection des candidats par mots clefs dans leur CVs ;
- Pour les évaluations, en suivant les progrès des salariés en rapport avec leurs objectifs mesurables (par exemple, un objectif de ventes) ;
- Quand la société doit décider qui licencier, par exemple dans un licenciement collectif à grande échelle et la société utilise un programme informatique pour mener et noter les entretiens avec les salariés.

Quels sont les risques de l’IA dans le contexte RH ?

Les employeurs doivent néanmoins rester prudents et être conscients des risques que l’IA pose dans ce contexte. Les risques principaux de l’IA, lorsque celle-ci est mal mise en œuvre ou n’est pas contrôlée, sont les suivantes :

© **2024 GQ|Littler**

- **Discrimination indirecte** : Lorsque certains groupes d'employés ayant des caractéristiques protégées (ethnicité, sexe, religion, etc.) sont désavantagés à cause de la façon dont l'IA a été utilisée. L'employeur devra alors justifier son utilisation de l'IA en démontrant que l'IA était la meilleure façon de parvenir à un but légitime. Par exemple, certaines salariées qu'un programme d'IA trouverait moins productives au travail pourraient soutenir que leur productivité ou heures différentes résultent de leurs obligations parentales, et que l'utilisation de l'IA les a désavantagées en tant que femmes.
- **Manquement à l'obligation de mettre en place des adaptations raisonnables pour les employés handicapés** : veuillez consulter notre article sur l'handicap au travail pour plus d'informations. Il est possible que l'IA désavantage les salariés handicapés pour des raisons semblables à celles expliquées au-dessus, et les employeurs doivent vérifier que leurs systèmes IA n'ont pas cet effet. Les employeurs seraient aussi bien avisés de demander à leurs salariés et candidats à l'embauche s'ils ont besoin d'adaptations raisonnables avant d'utiliser, ou d'exiger que ces salariés ou candidats utilisent, des systèmes d'IA.
- **Discrimination directe** : lorsque quelqu'un est défavorisé par raison de leur caractéristique protégée. Ceci est plus rare et difficile à prouver pour les salariés, mais il est néanmoins important de vérifier que l'IA n'a pas cet effet et surtout, que l'IA n'apprend pas à discriminer à travers les données que l'IA reçoit de ses maitres humains.
- **Licenciement abusif** : veuillez consulter notre article sur le licenciement abusif pour plus d'informations. Il est possible que l'IA prenne la décision de licencier un salarié si le licenciement est fondé uniquement sur les paramètres mesurables que l'IA a analysés ; il faut se rappeler que même dans ce cas-là, si le salarié poursuit la société en justice, ce sera une personne humaine qui devra expliquer le licenciement aux prud'hommes.
- **Protection des données personnelles** : la surveillance informatique nécessaire pour utiliser l'IA au domaine du travail peut être problématique, et l'employeur doit s'assurer que cette surveillance est légitime et se conforme à la loi anglaise (le « UK GDPR » entre autres). En Angleterre, un employeur ne peut pas prendre des décisions ayant un effet légal sur ses salariés uniquement à base d'un traitement automatique (sauf certaines exceptions très limitées) ; de telles décisions doivent comporter une dimension humaine.

Qu'est ce que les employeurs doivent faire s'ils utilisent l'IA ?

- **Faire une étude d'impact lorsque l'IA est en développement** – l'étude serait visée à éviter les risques ci-dessus, par exemple en identifiant tout effet défavorable sur les groupes aux caractéristiques protégées pour que la société puisse décider si ces effets sont nécessaires et justifiables.
- **Effectuer des tests** – en testant les résultats de l'IA contre les résultats du même exercice par une personne humaine (par exemple, pour la présélection des candidats à l'embauche), la société peut s'assurer (et, si nécessaire plus tard, démontrer aux prud'hommes) qu'une personne humaine serait parvenue au même résultat que l'IA. Il sera important de continuer à effectuer ces tests pendant la vie de l'IA, car elle continue d'apprendre et de changer.
- **Garder la dimension humaine** – si un salarié présente un grief ou commence une affaire judiciaire, une personne humaine devra expliquer le système d'IA, ses résultats, et comment ceux-ci ont été pris en compte par la société dans ses décisions. Il est donc important de maintenir un contrôle humain sur les décisions de l'IA.

L'IA est omniprésente dans le bureau contemporain, et, dans l'ensemble, elle apporte plus de bénéfices que de risques. En revanche, le bruit qui court est que le Royaume-Uni pourrait bientôt adopter de nouvelles lois dans le domaine de l'IA au travail, et donc les employeurs feraient bien de s'assurer qu'ils comprennent et contrôlent leurs systèmes d'IA.

© **2024 GQ|Littler**