

Recrutement : comment l'intelligence artificielle rebat les cartes ?

Chronique de Marian Pumir De Louvigny
Factorial

Mis à jour le 04/10/23 11:55



La guerre des talents continue de faire rage, et les entreprises peinent à trouver des solutions adaptées à leurs besoins.

De plus, avec l'adoption grandissante d'outils basés sur l'intelligence artificielle (IA), il est alors difficile de faire son choix. De l'automatisation des tâches répétitives à la réduction des biais cognitifs, il est maintenant possible de faciliter les processus de recherche de candidats, de promouvoir la diversité et ainsi de libérer un temps précieux aux collaborateurs. Cette lueur d'espoir ouvre en effet de nombreuses possibilités en matière de recrutement pour les professionnels des ressources humaines ; encore faut-il savoir comment bien faire évoluer ses processus.

L'intelligence artificielle au service des RH

Dans l'ensemble, l'IA offre des avantages significatifs pour les processus de recrutement. Trouver et filtrer les bons profils parmi un grand nombre de CV peut s'avérer particulièrement fastidieux. Grâce à l'automatisation des tâches via l'utilisation d'algorithmes des solutions basées sur l'IA, il est en effet possible d'automatiser le tri des CV. Outre le filtrage et la catégorisation des candidats, cette technologie peut contribuer

à lutter contre les stéréotypes (même inconscients) en aidant la prise de décisions fondées sur des données brutes et des critères objectifs. Là encore, il s'agit de mettre en avant les compétences et les aptitudes des candidats de façon impartiale, afin de potentiellement accueillir un nouvel élément différenciant pour l'entreprise et ses activités. Notons qu'en encourageant la diversité au sein d'une équipe, cela permet d'aller plus loin et de s'ouvrir à des points de vue et des manières de travailler différentes et innovantes.

Allez plus loin avec le livre blanc « Retargeting 201 »

Criteo



Par ailleurs, le progrès technologique va souvent de pair avec l'évolution sociétale. Ces dernières années, le secteur des RH a connu de nombreuses transformations. Avec les nouvelles attentes des employés, des changements majeurs ont été adoptés aussi bien sur le plan technologique, culturel ou encore salarial. Cette tendance place l'humain au centre des décisions et utilise la technologie pour améliorer l'expérience des salariés et accroître l'efficacité des processus : c'est ce qu'on pourrait appeler l'émergence des RH 5.0. Si l'IA devient un élément clé de ce phénomène, il ne faut toutefois pas perdre de vue les relations humaines, qui sont le cœur de toutes activités professionnelles.

Comment intégrer l'IA dans le domaine des RH ?

Implémenter des solutions d'intelligence artificielle dans les ressources humaines ne se résume pas à faire l'acquisition d'un logiciel dédié, loin de là. Pour que l'intégration soit réussie, il faut prévoir une planification et une exécution précises pour que la technologie puisse répondre correctement aux besoins de l'entreprise et de ses salariés. Pour cela, il y a quelques étapes clés à suivre.

Il faut commencer par la définition d'objectifs clairs : l'identification des problématiques auxquelles l'IA peut répondre et la définition d'objectifs (automatisation des tâches répétitives, amélioration des processus d'embauche, de l'engagement et la fidélisation des salariés, etc). Une fois que cela est fait, c'est le moment de commencer à explorer et sélectionner les solutions correspondantes. Par ailleurs, il ne faut pas hésiter à commencer par de petites transformations. En effet, le lancement d'un projet de cette envergure peut rapidement se transformer en douze travaux (impossibles) d'Héraclès. Plutôt que de transitionner tout le domaine d'activité d'un coup, il est donc préférable de commencer étape par étape. En démarrant, par exemple, par la sélection de CV, il est possible de tester les performances de la technologie à petite échelle. Dès lors, l'étendre progressivement à d'autres processus de recrutement est plus simple.

En parallèle, ce changement vers l'IA doit être accepté par toutes les parties prenantes. Pour cela, il est important d'impliquer les professionnels des ressources humaines, les managers et les salariés dans cette évolution – d'autant plus que les préoccupations liées à la sécurité de l'emploi, à la protection de la vie privée et de l'éthique sont des enjeux sous-jacents dans ce processus. D'autre part, il faut garder à l'esprit que l'IA se nourrit de données pour pouvoir fonctionner efficacement. Ainsi, la collecte, la gestion et

Le stockage des données sont des étapes cruciales pour tirer le meilleur parti de l'outil. La qualité et la quantité des données disponibles influenceront drastiquement la précision des résultats. De ce fait, la collaboration entre les équipes RH et les experts en IA joueront un rôle déterminant au succès du projet. En travaillant ensemble, ils comprendront les besoins spécifiques de l'entreprise, développeront des solutions personnalisées alignées sur les objectifs, tout en respectant la déontologie et la réglementation en vigueur.

Alors que la technologie continue de progresser, il est important de rester au fait des dernières tendances et des meilleures pratiques technologiques dans le domaine des ressources humaines. Rester à jour et s'adapter aux changements permettront aux entreprises de rester compétitives et efficaces pour attirer, recruter et former leurs (nouveaux) talents.

Par Marian Pumir de Louvigny, Product Success Manager, Factorial France

Guides

Dictionnaire comptable

Dictionnaire cryptomonnaie

Dictionnaire économique

Dictionnaire de l'IoT

Dictionnaire marketing

Dictionnaire webmastering

Droit des affaires

Guide des fournitures de bureau

Guides d'achat

Guide d'achat des imprimantes

Guide d'achat informatique

Guide de l'entreprise digitale

Guide de l'immobilier

Guide de l'intelligence artificielle

Guide de l'iPhone

Guide des finances personnelles

Guide des produits Apple

Guide des troubles de voisinage

Guide du management

Guide du jeu vidéo

Guide du recrutement

Guide du streaming

Repères

Chômage

Classement PIB

Dettes publiques

Contrat de location