LEXING
AVOCATS · ADVOCATEN · LAW FIRM

COMMENT UNE ENTREPRISE PEUT-ELLE UTILISER UN OUTIL DE SÉLECTION DE CV BASÉ SUR L'IA ?

Scénario

Une entreprise utilise un outil basé sur l'IA afin de sélectionner les CV pour un processus de recrutement

Rôle

L'entreprise utilise un système d'IA sous sa propre autorité et dans un cadre professionnel.
Qualification du rôle de l'entreprise: déployeur.

Type d'IA

L'outil utilisé est un système d'IA tel que défini à l'article 3.1 du Règlement IA, car il s'agit d'un système automatisé qui fournit de manière autonome des recommandations motivées de sélection à partir de données d'entrée (les CV reçus).
L'outil est un système d'IA à haut risque car il correspond à l'hypothèse 4.a) de l'Annexe III (art. 6.2 Reg. IA).

Principaux risques

Nombreuses exigences à respecter en vertu du Règlement IA : usage conforme aux notices d'utilisation, contrôle humain, qualité des données d'entrée (si contrôle sur ces données), analyse d'impact sur les droits fondamentaux (dans certains cas), explications à fournir aux personnes concernées quant au rôle du système d'IA et les principaux éléments de la décision prise (sous certaines conditions), conservation des logs (si contrôle sur les logs), niveau suffisant de maîtrise de l'IA par le personnel, etc.

Protection des données à caractère personnel des candidats : traitement de données sensibles, éventuel traitement des données par le fournisseur de l'outil à des fins propres, lieu de stockage des données, mesures de sécurité mises en place, etc.

Risques d'atteinte aux droits fondamentaux des candidats (en particulier, risques en matière de discrimination)

Questions clés

Comment assurer la **bonne utilisation** de l'outil d'IA par le personnel du département RH ?

L'outil d'IA est-il **entraîné** sur base de **jeux de données de qualité** et dans le **respect des droits de tiers** (en particulier, le droit à la protection des données à caractère personnel et les droits de propriété intellectuelle) ?

Les **données d'entrée** sont-elles utilisées à des fins **d'entraînement** due l'outil d'IA ?

Où et comment les données sont-elles **stockées** ?

Est-il possible de collecter les **logs** d'utilisation de l'outil ?

Comment exercer un **contrôle humain** sur le fonctionnement de l'outil ?

Comment gérer les **demandes d'explications des décisions prises** qui seraient formulées par les candidats ?

Comment **gérer les incidents** liés à l'utilisation de l'outil ?

En cas de problème, le fournisseur de l'outil propose-t-il un **service de support** approprié (SLA, type de support)?

Clauses essentielles

Mise à disposition **d'instructions d'utilisation** claires et complètes (en particulier, concernant la manière d'exercer un contrôle humain sur l'outil, de conserver/consulter les logs).

Fourniture d'informations nécessaires à la **transparence** et **l'explicabilité** du fonctionnement de l'outil.

Définir la **responsabilité** en cas de **dommage causé aux tiers** (candidats) en raison du fonctionnement de l'outil d'IA.

Interdire/limiter l'utilisation des données d'entrée pour **entraîner** l'outil d'IA (pas de communication à des tiers)

Clauses de **sous-traitance** au sens du **RGPD** (art. 28) – attention particulière à l'interdiction pour le fournisseur d'IA (sous-traitant, au sens du RGPD) de traiter les données pour ses propres finalités, au lieu de stockage des données et aux mesures de sécurité mises en place.

Définition d'une **procédure de gestion des incidents et clause d'audit en cas de problème.**

Organiser un **service de support** (conditions de support, SLA).

Procédure de **récupération des données** en fin de contrat.

Mesures à prendre

- ☐ Choisir l'outil ou la configuration de l'outil qui limite les risques identifiés (contraintes du Règlement IA, protection des données à caractère personnel et non-discrimination, etc.)
- ☐ Identifier les clauses essentielles à intégrer dans le contrat avec le fournisseur de l'outil IA
- ☐ Assurer la dispense d'une formation appropriée au personnel du département RH qui utilisera l'outil
- ☐ Prévoir une procédure de réponse aux demandes d'explication des décisions prises
- ☐ Prévoir une notice d'information claire à destination des candidats (traitement des données personnelles, explication du processus et du rôle de l'IA)
- ☐ Prévoir une procédure de réponse aux demandes d'exercice de droits des candidats (RGPD)