

Annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien

Introduction

Se présenter, rappeler le contexte du mémoire (People Management, IA dans le recrutement), garantir la confidentialité et demander l'accord d'enregistrement. Préciser qu'il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse — l'objectif est de comprendre les pratiques réelles et les représentations des professionnels RH.

Corps de l'interview

Présentation & profil

Pouvez-vous vous présenter : votre poste, votre secteur d'activité, la taille de votre entreprise et votre périmètre de responsabilité en matière de recrutement ?

- Depuis combien de temps occupez-vous un poste de responsable RH ?
- Gérez-vous le recrutement en interne uniquement ou faites-vous aussi appel à des cabinets externes ?
- Quel volume de recrutements traitez-vous approximativement par an ?

Processus de recrutement & outils

Comment décririez-vous votre processus de recrutement type, de l'identification du besoin jusqu'à l'intégration du collaborateur ?

- Quelles étapes sont les plus critiques selon vous pour la qualité du recrutement ?
- Quelles sont les étapes les plus chronophages ou les plus difficiles à gérer ?

Quels outils ou technologies numériques utilisez-vous aujourd'hui dans votre processus de recrutement ?

- Disposez-vous d'un SIRH intégrant des fonctionnalités de recrutement ? Lequel ?
- Ces outils ont-ils été déployés à l'initiative de la DRH ou imposés par la direction générale / DSI ?
- Avez-vous reçu une formation spécifique pour les utiliser ?

Connaissance et usage de l'IA

Qu'est-ce que l'intelligence artificielle représente pour vous dans le contexte du recrutement ? Comment la définiriez-vous avec vos propres mots ?

- Pouvez-vous donner des exemples concrets d'outils IA que vous connaissez ou avez entendus ?
- Quels outils qualifieriez-vous d'IA dans votre pratique quotidienne ?

Utilisez-vous actuellement des outils d'IA dans votre activité ? Si oui, lesquels et à quelles étapes ?

- S'agit-il d'une IA que vous avez créée en interne ou une IA déjà présente sur le marché ? Pourquoi avoir choisi l'un ou l'autre ?
- S'agit-il de solutions intégrées à votre SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) ou d'outils tiers ?
- Avez-vous participé à la décision de les adopter ? Selon quels critères ont-ils été choisis ?
- Si non, est-ce une décision stratégique ou un manque de ressources ?

Comment l'introduction de l'IA a-t-elle modifié le rôle de votre équipe RH au quotidien ?

- Certaines tâches ont-elles été supprimées, transformées ou redistribuées ?
- Vos équipes ont-elles bien accepté ces changements ? Y a-t-il eu des résistances ?

Avantages perçus

Quels bénéfices concrets avez-vous observés depuis l'adoption d'outils d'IA dans vos pratiques de recrutement ?

- Y a-t-il eu un gain de temps ou de coût mesurable ?
- La qualité des candidats retenus s'est-elle améliorée selon vous ?
- L'IA vous a-t-elle permis de recentrer votre rôle sur des activités à plus forte valeur ajoutée ?

Pensez-vous que l'IA peut contribuer à rendre le recrutement plus objectif ou plus équitable dans votre organisation ?

- L'IA est-elle présentée en interne comme un outil d'équité et de non-discrimination ?
- Y a-t-il des profils ou des postes pour lesquels elle vous semble particulièrement efficace ?

Limites, biais et enjeux éthiques

Avez-vous déjà constaté ou suspecté qu'un outil d'IA produisait des résultats injustes ou difficiles à justifier dans votre processus de recrutement ?

- Comment avez-vous géré cette situation ? Avez-vous corrigé la décision ?
- Cela a-t-il modifié votre confiance dans l'outil ou dans la façon de l'utiliser ?

Pensez-vous que l'IA peut introduire de nouveaux biais dans le recrutement, même de manière involontaire ?

- Avez-vous entendu parler du cas Amazon ou d'autres exemples de biais algorithmiques ? Qu'en pensez-vous ?
- Votre organisation a-t-elle mis en place des mécanismes de contrôle ou d'audit des algorithmes utilisés ?
- Qui porte la responsabilité si un outil génère une discrimination : l'éditeur, la DRH, le manager ?

La transparence des algorithmes est-elle un enjeu important pour vous ? Comment gérez-vous l'opacité de certains outils vis-à-vis des candidats et en interne ?

- Est-il possible, dans votre organisation, d'expliquer à un candidat pourquoi il a été écarté par un algorithme ?
- Les candidats sont-ils informés de l'usage de l'IA dans leur processus de sélection ?

Votre organisation a-t-elle mis en place une politique de protection des données adaptée à l'usage de l'IA dans le recrutement ?

- Comment assurez-vous la conformité au RGPD dans la collecte et le traitement des données candidats ?
- Avez-vous pris connaissance de l'AI Act européen ? A-t-il déjà influencé vos pratiques ?

Place de l'humain & rôle stratégique RH

Comment définissez-vous le bon équilibre entre l'IA et le jugement humain dans votre processus de recrutement ?

- Y a-t-il des décisions que vous ne déléguez jamais à un algorithme ? Pourquoi ?
- L'IA renforce-t-elle ou affaiblit-elle le positionnement stratégique de la fonction RH selon vous ?

Ressentez-vous une tension entre les gains d'efficacité apportés par l'IA et la dimension humaine et relationnelle du recrutement ?

- Y a-t-il des effets négatifs observés sur l'expérience candidat depuis l'introduction de ces outils ?
- Comment maintenez-vous une relation de qualité avec les candidats dans un processus de plus en plus automatisé ?

Perspectives & recommandations

Quelles recommandations formuleriez-vous pour un usage responsable et éthique de l'IA dans le recrutement au sein des organisations ?

- Que faudrait-il améliorer dans les outils existants pour mieux répondre aux besoins des DRH ?
- Quel rôle la fonction RH doit-elle jouer dans la gouvernance de ces outils ?

Y a-t-il un aspect que je n'ai pas abordé et qui vous semble important sur ce sujet ?

Conclusion

Remerciements et clôture